Annual Report

1988-89

Rapport annuel

Ontario

Management Board of Cabinet

Civil Service Commission

Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario

Commission de la fonction publique

To the Honourable
Lincoln M. Alexander, PC, QC, K.St.J., BA, LLD
Lieutenant Governor
Province of Ontario

May it Please Your Honour:

For the information of Your Honour and the Legislative Assembly, I have the privilege of presenting the annual report of the Civil Service Commission for the fiscal year ending March 31, 1989.

Respectfully submitted,

Murray J. Elston
Chairman
Management Board of Cabinet

À l'honorable
Lincoln M. Alexander, PC, c.r., K.St.J., BA, LLD
Lieutenant-gouverneur
Province de l'Ontario

Votre Honneur,

Pour votre information et celle de l'Assemblée législative, j'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission de la fonction publique pour l'exercice se terminant le 31 mars 1989.

Respectueusement,

Le président,

Murray J. Elston
Conseil de gestion

The Hon. Murray J. Elston
Chairman
The Management Board of Cabinet
Province of Ontario

Sir:

I have the honour to present the annual report of the Civil Service Commission for the fiscal year ending March 31, 1989.

Respectfully submitted,

Elaine M. Todres
Chairman
Civil Service Commission

À l'honorable Murray J. Elston
Président
Conseil de gestion
Province de l'Ontario

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission de la fonction publique pour l'exercice se terminant le 31 mars 1989.

Respectueusement,

La présidente,

Elaine M. Todres
Commission de la fonction publique

List of Tables

Liste des tableaux

Ontario Public Service Staff Strength 34

Classified Service
- *By Staff Type* 35
- *By Gender and Salary Group* 35
- *By Ministry* 36
- *By Geographic Location* 38
- *By Age and Salary Group* 40

Appointments to and within the Classified Service 41

Appointments to the Classified Service
- *By Age and Salary Intervals* 42
- *By Source and Gender* 42

Separations from the Classified Service
- *By Age and Salary Intervals* 43
- *By Years of Classified Service* 44
- *By Reason and Gender* 44

Fonction publique de l'Ontario - effectif total 34

Employés classifiés
- *par type* 35
- *par sexe et tranche de salaire* 35
- *par ministère* 36
- *par situation géographique* 38
- *par groupe d'âge et tranche de salaire* 40

Intégrations au personnel classifié et promotions 41

Intégrations au personnel classifié
- *par groupe d'âge et par tranche de salaire* 42
- *par provenance et sexe* 42

Départs de l'effectif classifié
- *par groupe d'âge et par tranche de salaire* 43
- *par nombre d'années à titre d'employés classifiés* 44
- *par motif et sexe* 44

Table of Contents

List of Tables 2

Highlights for Fiscal 1988-89 4

Civil Service Commission 6

Human Resources Secretariat 8

Strategic Planning and Projects Branch 9
French Language Services 12

Employee Relations and Compensation Division 12
Pay and Classification Branch 13
Staff Relations Branch 16
Pensions and Benefits Policy Group 17
Pensions Policy Branch 18
Benefits Policy Branch 18
Actuarial Services 19

Corporate Services Division 20
Executive Development Institute 20
Staffing Services Branch 21
Education Services Branch 24
Corporate Education Section 24
French Training and Evaluation Centre 25
Employment Equity Branch 26
Administrative Services Branch 28
Technology and Human Resources Project 29
Human Resources Management Audit 30
Northern Ontario Relocation Program 30
Marketing and Corporate Information Services Group 31

Executive Management Branch 33

Table des matières

Liste des tableaux 2

Faits saillants de l'exercice 1988-1989 4

Commission de la fonction publique 6

Secrétariat des ressources humaines 8

Direction de la planification stratégique et des projets 9
Services en français 12

Division des relations de travail et de la rémunération 12
Direction de la classification et de la rémunération 13
Direction des relations de travail 16
Groupe des politiques relatives aux avantages sociaux et aux pensions 17
Direction des politiques relatives aux pensions 18
Direction des politiques relatives aux avantages sociaux 18
Services d'actuariat 19

Division des services généraux 20
Institut de perfectionnement des cadres 20
Direction des services de dotation en personnel 21
Direction des services d'éducation 24
Section des services généraux d'éducation 24
Centre d'évaluation et de formation linguistiques 25
Direction de l'équité d'emploi 26
Direction des services administratifs 28
Projet sur les ressources humaines et la technologie 29
Vérification de la gestion des ressources humaines 30
Programme de déménagement dans le nord de l'Ontario 30
Groupe des services généraux d'information et de marketing 31

Direction de la gestion du personnel cadre 33

Highlights for Fiscal 1988-89

- Public service employment inquiries rose by 52 per cent.
- *Corporate Education Programs* attracted more than 3,400 civil servants to 160 programs, and *Vision for Tomorrow*, personal development programs designed for executives and senior managers in the Ontario Public Service, drew 450 participants.
- A Strategies for Renewal update was released outlining employment equity objectives for executives and senior managers.
- The executive development institute was established to foster the professional development of the Government of Ontario's executive human resources.
- In total, 2,117 employees received French language training, an increase of 18 per cent.
- Women made up 22 per cent of the total Ontario Public Service executive group, an increase of four per cent from the previous year.
- A collective bargaining framework was introduced for designated professional employees within the Ontario Public Service.
- A pay equity survey questionnaire was negotiated and jointly tested by the employer and the union.
- A pay equity strategy was established for excluded and management employees, allowing work on pay equity plans for these categories to proceed.
- Six wage and salary settlements covering more than 39,000 employees were reached. Settlements for two categories of approximately 10,000 employees were arbitrated.
- A new publication - *HR* - was created for executives, managers, and human resource professionals across the Ontario Public Service.
- Representatives of all ministries and agencies were trained to comply with *Workplace Hazardous Materials Information System* (WHMIS) legislation.
- A policy for a smoke-free workplace was introduced in the Ontario Public Service.

Faits saillants de l'exercice 1988-1989

- Demandes de renseignements concernant l'emploi dans la fonction publique en hausse de 52 pour 100.
- Participation de plus de 3 400 fonctionnaires aux 160 programmes décrits dans *Corporate Education Programs* et inscription de 450 personnes aux programmes de perfectionnement *Vision for Tomorrow*, conçus pour les cadres de la fonction publique de l'Ontario.
- Publication d'une version mise à jour des "Stratégies de renouvellement", qui esquisse les objectifs à atteindre en matière d'équité d'emploi pour les cadres, jusqu'aux plus hauts échelons.
- Création de l'Institut de perfectionnement des cadres pour promouvoir le perfectionnement du personnel cadre du gouvernement de l'Ontario.
- Cours de français offerts à 2 117 employés, soit 18 pour 100 de plus que l'année précédente.
- Vingt-deux pour cent des cadres de la fonction publique de l'Ontario étaient des femmes, ce qui représente une hausse de quatre pour cent par rapport à l'exercice précédent.
- Adoption d'une structure de négociation collective pour certains employés professionnels de la fonction publique de l'Ontario.
- Élaboration concertée entre l'employeur et le syndicat d'un questionnaire pour un sondage sur l'équité salariale, mis à l'essai par les deux parties.
- Élaboration d'une stratégie d'équité salariale pour les employés non syndiqués et les cadres, permettant de faire avancer les programmes d'équité salariale pour ces catégories.
- Conclusion de six accords portant sur la rémunération de plus de 39 000 employés. Soumission à l'arbitrage de deux accords touchant environ 10 000 employés.
- Publication d'un document intitulé "HR" et destiné aux cadres, aux chefs de service et aux responsables de la gestion des ressources humaines de toute la fonction publique de l'Ontario.
- Formation de représentants de tous les ministères et organismes en ce qui concerne le respect des dispositions législatives portant sur le *Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail* (SIMDUT).
- Adoption d'une politique pour un milieu de travail sans fumée applicable à toute la fonction publique de l'Ontario.

- A *Managing and Valuing Diversity* symposium was held for Government of Ontario executives in March, 1989 to increase awareness and knowledge of employment equity.
- Pension and benefit responsibilities of the Human Resources Secretariat were reorganized under the pension and benefits policy group.
- The Civil Service Commission was reviewed by the standing committee on government agencies, boards and commissions. A transfer of responsibilities was recommended.
- On Sept. 15, 1988, the Premier appointed Elaine Todres, deputy minister of the Human Resources Secretariat, as chairman of the Civil Service Commission. Ms. Todres is now responsible for both organizations.

- Organisation en mars 1989 du symposium *Managing and Valuing Diversity* pour sensibiliser davantage les cadres du gouvernement de l'Ontario à l'équité d'emploi et les informer.
- Réorganisation, au sein d'un groupe des politiques relatives aux avantages sociaux et aux pensions, des services du Secrétariat des ressources humaines jusque-là chargés des questions touchant les avantages sociaux et les pensions.
- Examen de la Commission de la fonction publique par le Comité permanent des organismes, conseils et commissions du gouvernement, à l'issue duquel un transfert de responsabilités a été recommandé.
- Le 15 septembre 1988, le premier ministre a nommé à la présidence de la Commission de la fonction publique Elaine Todres, sous-ministre du Secrétariat des ressources humaines. M^me^ Todres cumule maintenant les deux fonctions.

Civil Service Commission

In a written agreement, dated Oct. 14, 1986, the Civil Service Commission assigned all remaining powers and duties that could properly be delegated, to the Human Resources Secretariat. Many responsibilities that originally rested with the Commission had been delegated to deputy ministers over several years.

The Civil Service Commission sets out regulations, subject to the approval of the Lieutenant Governor-in-Council, that deal with such human resources management issues as: classification standards; recruitment, selection, and nomination procedures; probationary periods; employee benefits; hours of work; regulations governing the conduct of civil servants; leaves of absence; layoff and recall provisions and a number of other matters. While the responsibility for policy development has been delegated to the Human Resources Secretariat, the Commission must make and pass the regulation.

It should be noted that most of the rules governing the bargaining unit are made pursuant to the *Crown Employees Collective Bargaining Act*. Any provision of a collective agreement that is inconsistent with a regulation made by the Commission overrides the regulation. However, the collective agreement cannot override the statutory provisions of the *Public Service Act*.

Early in fiscal 1988-89, the standing committee on government agencies, boards and commissions reviewed the Civil Service Commission. Following the review, the committee recommended "that Management Board of Cabinet consider amending the *Public Service Act* and transferring all the duties and responsibilities of the Civil Service Commission to the Human Resources Secretariat".

The Commission retained its regulation-making and adjudicative powers which, by law, cannot be delegated. A small interim Commission continued to operate as a tribunal and carry out these functions during 1988-89. The new objectives of reshaping and revitalizing the public service now rest with the Human Resources Secretariat.

On Sept. 15, 1988, the Premier appointed Elaine Todres, deputy minister of the Human Resources Secretariat, as chairman of the Civil Service Commission. Ms. Todres is now responsible for both organizations.

Commission de la fonction publique

Par un accord écrit en date du 14 octobre 1986, la Commission de la fonction publique a transféré au Secrétariat des ressources humaines les pouvoirs et fonctions qui lui restaient et dont la délégation était possible. Une large part des responsabilités initiales de la Commission avaient déjà été déléguées sur plusieurs années à des sous-ministres.

Sous réserve de l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, la Commission de la fonction publique établit les règlements ayant trait à divers aspects de la gestion des ressources humaines dont les normes de classification, les mécanismes de recrutement, de sélection et de nomination, les périodes d'essai, les avantages sociaux, les horaires de travail, les règles de conduite des fonctionnaires, les congés et les dispositions de mise à pied et de rappel. Si la tâche d'élaboration des politiques a été déléguée au Secrétariat des ressources humaines, c'est toujours à la Commission qu'il appartient d'établir et d'adopter les règlements.

Il est à noter que la plupart des règles applicables aux employés appartenant à une unité de négociation sont établies conformément à la *Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne*. Toute disposition d'une convention collective contraire à un règlement établi par la Commission l'emporte sur celui-ci. Toutefois, la convention collective ne l'emporte en aucun cas sur la *Loi sur la fonction publique*.

Au début de l'exercice 1988-1989, le Comité permanent des organismes, conseils et commissions du gouvernement a procédé à un examen de la Commission de la fonction publique. À l'issue de cet examen, le comité a recommandé que le Conseil de gestion du gouvernement envisage d'apporter une modification à la *Loi sur la fonction publique* et de transférer l'ensemble des fonctions et des responsabilités de la Commission de la fonction publique au Secrétariat des ressources humaines.

La Commission a gardé les pouvoirs de réglementation et d'adjudication que la loi lui interdit de déléguer. En 1988-1989, une commission restreinte et intérimaire a continué d'exercer ces pouvoirs et de siéger comme tribunal. Les nouveaux objectifs de remodelage et de revitalisation de la fonction publique sont désormais du ressort du Secrétariat des ressources humaines.

Le 15 septembre 1988, le premier ministre a nommé à la présidence de la Commission de la fonction publique la sous-ministre du Secrétariat des ressources humaines, Elaine Todres. M^me^ Todres dirige maintenant à la fois la Commission et le Secrétariat.

Ms. Todres and the members of the Commission also act as chairman and the board of trustees for Ontario Government Employees Charity Trust. The trust oversees the charitable fund-raising done by employees of the Ontario Public Service.

Minister to Whom The Board Reported

The Honourable Murray J. Elston
Chairman
Management Board of Cabinet

Civil Service Commission
Chairman

Elaine Todres
Deputy Minister
Human Resource Secretariat
(from Sept. 15, 1988)

Gerard J.M. Raymond
Chairman
Civil Service Commission
(until Sept. 15, 1988)

Commissioners

John R. Sloan
Secretary
Management Board of Cabinet

Valerie A. Gibbons
Deputy Minister
Ministry of Consumer and Commercial Relations

Arthur F. Daniels
Assistant Deputy Minister
Ministry of Consumer and Commercial Relations

Secretary

Cynthia Bedborough

De plus, M[me] Todres et les membres de la Commission assument respectivement les fonctions de présidente et de conseil d'administration de la fiducie qui gère les dons de bienfaisance recueillis par les employés de la fonction publique de l'Ontario.

Ministre à qui le conseil devait rendre des comptes

L'honorable Murray J. Elston
Président
Conseil de gestion du gouvernement

Commission de la fonction publique
Présidente

Elaine Todres
Sous-ministre
Secrétariat des ressources humaines
(à compter du 15 septembre 1988)

Gérard J. M. Raymond
Président
Commission de la fonction publique
(jusqu'au 15 septembre 1988)

Commissaires

John R. Sloan
Secrétaire
Conseil de gestion du gouvernement

Valerie A. Gibbons
Sous-ministre
Ministère de la Consommation et du Commerce

Arthur F. Daniels
Sous-ministre adjoint
Ministère de la Consommation et du Commerce

Secrétaire

Cynthia Bedborough

Human Resources Secretariat

By effectively carrying out the policies and programs of the government, a knowledgeable, capable public service is an essential instrument for achieving the government's agenda. With approximately 85,000 employees, the Province of Ontario is one of the province's largest employers.

Constant change and new demands of the workplace have made clear the need to attract, retain and motivate superior public servants. But the declining birthrates of recent years will mean fewer entrants into the workplace over the longer term.

Transforming the work force to bring it in step with demographic changes occurring in the general population is an investment in a skilled and competent future labor force. As well, it ensures that the Ontario Public Service visibly represents the people it serves. The Human Resources Secretariat is, therefore, working in partnership with ministries to ensure that all human resources policies and practices are bias-free and consistent with employment equity principles and goals.

These are some of the factors creating a new organizational climate, a new workplace — and a new worker.

How is the Ontario Public Service to be assured of having the highly skilled staff necessary to manage and deliver government programs and services?

The Secretariat is striving to create a workplace that draws "the brightest and the best" that Ontario has to offer. The goal is to enhance the Ontario Public Service's most valuable resource, its people, while assisting Ontario in meeting the challenges posed by intense global competition in an environment of fiscal restraint.

The public service must also provide opportunities for professional stimulation and growth. It must be sensitive to new attitudes and expectations regarding the workplace.

The Human Resources Secretariat is laying the foundation for a new labor environment in the Ontario Public Service. An essential component of this effort is a move toward strategic management.

Secrétariat des ressources humaines

Une fonction publique compétente, capable de mettre en oeuvre les politiques et les programmes, est essentielle à la réalisation des objectifs du gouvernement. Forte d'une main-d'oeuvre comptant quelque 85 000 personnes, la fonction publique de l'Ontario est l'un des plus gros employeurs de la province.

L'évolution constante du lieu de travail et les nouvelles exigences auxquelles il doit répondre ont fait apparaître la nécessité d'attirer, de fidéliser et de motiver des fonctionnaires hautement qualifiés. Pourtant, à long terme, la baisse du taux de natalité enregistrée ces dernières années aura pour corollaire la baisse du nombre de nouveaux arrivants sur le marché du travail.

La transformation de la main-d'oeuvre en fonction de l'évolution démographique de la province est un investissement qui portera ses fruits dans l'avenir sous forme d'une compétence accrue des travailleurs. Elle sert aussi à garantir que la fonction publique de l'Ontario soit le reflet de la population qu'elle sert. Le Secrétariat des ressources humaines collabore donc avec les ministères pour faire en sorte que toutes les politiques et les pratiques établies en matière de ressources humaines soient libres de préjugés et conformes aux principes et objectifs d'équité d'emploi.

Tels sont quelques-uns des facteurs qui engendreront une nouvelle organisation du travail, un nouveau lieu de travail, enfin un nouveau travailleur, homme ou femme.

Comment la fonction publique de l'Ontario peut-elle s'assurer d'avoir le personnel hautement qualifié sans lequel elle ne saurait gérer ses programmes et fournir ses services?

Le Secrétariat s'efforce de créer un lieu de travail attrayant pour "l'élite" professionnelle de l'Ontario. L'idée est de revaloriser la plus précieuse ressource de la fonction publique de l'Ontario, ses employés, tout en aidant la province à relever, dans un climat de restrictions budgétaires, les défis inhérents à une concurrence mondiale intense.

La fonction publique doit offrir des possibilités d'enrichissement professionnel et d'avancement. Elle doit tenir compte des nouvelles attitudes et attentes des travailleurs.

Le Secrétariat des ressources humaines pose les jalons d'un nouveau milieu de travail au sein de la fonction publique de l'Ontario, dont une composante essentielle est l'adoption de méthodes de gestion stratégique.

In 1986, the Strategies for Renewal program was created to provide an ongoing process for the transformation and change of the Ontario Public Service. Strategies for Renewal, the government's corporate human resource plan, will lead the transition from personnel administration to human resources management.

We are creating a workforce that has fewer levels of hierarchy — is less vertical — and is more responsive to employee ideas, suggestions and needs. People who feel challenged and involved, who are appreciated and part of a team, are more likely to perform beyond expectations than those who are not.

We are looking more closely than ever before at employee needs and involvement. We are also working to develop educational programs that respond to today's circumstances. To meet these objectives, the Secretariat is developing policy that will enable employees to realize their occupational potential and promote excellence in the workplace.

Strategic Planning and Projects Branch

The strategic planning and projects branch is responsible for developing the blueprint to guide those working toward creation of a modern, responsible and responsive public service. The branch provides input into policy initiatives of the Government of Ontario and supports the government's plan to achieve excellence in human resource management.

The branch facilitates government-wide decision making, ensuring that policies are in line with the Government of Ontario's strategic directions for its workforce.

Strategies for Renewal

Originally, Strategies for Renewal, the government's corporate human resource plan, set three strategic directions: to revitalize, reshape and redeploy the Ontario Public Service. These have now been harmonized into two: revitalizing the workforce, and reshaping the workplace.

L'année 1986 a vu le lancement des "Stratégies de renouvellement", qui gouvernent la transformation continue de la fonction publique de l'Ontario. Ces stratégies, qui sont en fait le plan général de gestion des ressources humaines du gouvernement, faciliteront le passage de l'administration du personnel à la gestion des ressources humaines.

Nous assistons à l'avènement d'une main-d'oeuvre moins hiérarchisée et plus réceptive aux idées, suggestions et besoins internes. Une personne donnera le meilleur d'elle-même à condition de se sentir stimulée, nécessaire et appréciée, et d'avoir le sentiment d'appartenir à un groupe.

Nous accordons plus d'importance que jamais aux besoins et à la participation des employés. Nous nous efforçons aussi de mettre sur pied des programmes éducatifs adaptés à la réalité contemporaine. Grâce aux politiques qu'élabore présentement le Secrétariat dans la poursuite de ces objectifs, les employés pourront réaliser leur potentiel professionnel et faire preuve d'excellence au travail.

Direction de la planification stratégique et des projets

La Direction de la planification stratégique et des projets établit les lignes directrices qui doivent servir à la création d'une fonction publique moderne, consciente de ses obligations et sensible aux intérêts de la collectivité. Elle participe aux initiatives prises par le gouvernement de l'Ontario en matière de politiques et donne son appui au plan formé par le gouvernement pour atteindre l'excellence dans la gestion des ressources humaines.

La Direction facilite la prise de décisions touchant l'ensemble de la fonction publique et veille à ce que les politiques s'alignent sur les orientations stratégiques fixées par le gouvernement de l'Ontario pour sa main-d'oeuvre.

Stratégies de renouvellement

Au départ, le plan "Stratégies de renouvellement" arrêté par le gouvernement pour ses ressources en personnel comportait trois orientations stratégiques : revitaliser, remodeler et redéployer la fonction publique de l'Ontario. Désormais, ces orientations sont reprises dans deux concepts : revitaliser la main-d'oeuvre et remodeler les lieux de travail.

The public service will be revitalized by fully utilizing the talents of current employees, incorporating more young people into the ranks, clearly reflecting the diversity of province's population, and providing equal opportunity to every employee, at all levels.

To reshape the OPS will require implementation of the best possible human resource management practices. And the public service must exemplify a safe, healthy workplace.

Since its inception, Strategies for Renewal has been constantly evolving.

Ministry results from its first year in operation indicate that the program inspired greater outreach efforts to youth. In the second year, reshaping initiatives included work and family issues, as well as employee involvement in determining work systems and processes.

Fiscal 1989-90 will see the introduction of employment equity goals and timetables which, together with a workforce profile, will form the foundation for a number of employment equity initiatives in the coming years. Details of progress in this area are shown in the section of this report devoted to the employment equity branch.

There is already evidence of greater access to government, indicated by more "open" competitions to attract non-civil servants, and advertising initiatives to attract members of designated employment equity groups.

Strategies for Renewal will help the Ontario Public Service become a more effective workplace. Organizational reviews have identified opportunities to reduce management structures, and a number of efforts have been made by ministries to design new work alternatives.

Strategies for Renewal is becoming an integral part of accountability. The result achieved by each ministry's participation in the program forms a component of the deputy minister's performance agreement. These results are considered in all ministry submissions to the Management Board of Cabinet.

La revitalisation de la fonction publique se fera grâce à l'utilisation optimale des talents des employés actuels, à l'embauche d'un plus grand nombre de jeunes afin de refléter plus fidèlement la diversité de la population de la province, et à l'égalité des chances pour tous les employés, à tous les niveaux.

Le remodelage de la fonction publique de l'Ontario nécessitera l'adoption des meilleures pratiques de gestion des ressources humaines possibles. La fonction publique doit en outre donner l'exemple d'un lieu de travail qui veille à la santé et à la sécurité des employés.

Depuis leur adoption, les "Stratégies de renouvellement" ont été adaptées en permanence.

Les résultats recueillis par les ministères à la fin de la première année indiquent que ce programme a donné lieu à une recrudescence d'efforts vers l'extérieur axés sur la jeunesse. Au cours de la deuxième année, les initiatives de remodelage ont eu pour thème l'emploi et la famille, de même que la participation des employés à la définition des systèmes et des méthodes de travail.

On assistera au cours de l'exercice 1989-1990 à la publication d'objectifs et d'échéanciers relatifs à l'équité d'emploi qui, associés à un profil de la main-d'oeuvre, seront à la base d'un certain nombre d'initiatives dans ce domaine au cours des années à venir. Les progrès réalisés dans ce sens sont détaillés plus loin à la partie qui traite de la Direction de l'équité d'emploi.

Le gouvernement est déjà plus accessible si l'on en juge par le nombre croissant de concours "ouverts" visant à attirer des candidats non fonctionnaires et les initiatives adoptées en matière d'annonces d'emploi pour rejoindre les groupes désignés aux fins de l'équité d'emploi.

Les "Stratégies de renouvellement" aideront à faire de la fonction publique de l'Ontario un meilleur lieu de travail. L'examen de diverses structures organisationnelles a révélé que celles-ci pouvaient être allégées et les ministères se sont efforcés de créer de nouvelles options de travail.

Les "Stratégies de renouvellement" sont en passe de devenir une responsabilité à part entière. Les résultats dont les ministères peuvent faire état à l'égard de ce programme font partie de l'entente d'exécution de la part de chaque sous-ministre. Ces résultats sont pris en considération dans toutes les propositions des ministères au Conseil de gestion du gouvernement.

Policy Coordination

During fiscal 1988-89, the branch provided policy coordination services and supported a number of initiatives undertaken by the Secretariat. It developed policy guidelines and procedures, assisted with policy analysis, and provided scanning and research services.

The branch publishes *The Scan*, a document that summarizes current public opinion polls, opinion leader surveys and journals. *The Scan* is distributed monthly to all deputy ministers and human resource directors.

This year, the branch undertook the revision of the public service's sexual harassment policy as a first stage in developing a comprehensive policy to cover any form of workplace harassment. The new policy will include mechanisms that are preventive, and a process by which ministries will investigate complaints of sexual harassment.

The branch worked with the Management Board Secretariat to develop guidelines governing employer-supported childcare in the Ontario Public Service. The new policy enables ministries to establish on-site, childcare centres. It stresses that parents, as employees of the public service, must be willing to take responsibility for development of the centres.

Employee Assistance Program

The joint union-management employee assistance program now operates in 11 government sites. This project, which originated as a pilot program in 1981, was evaluated during 1988-89 to determine the viability of expanding the project to cover all provincial government employees.

Reviewing Human Resource Implications

The branch provides analysis and advice on corporate submissions to Management Board and other Cabinet committees, from the human resources management perspective. This input ensures that human resource factors are considered throughout the Ontario Public Service when corporate decisions are made.

Coordination des politiques

Durant l'exercice 1988-1989, la Direction a assuré la coordination des politiques et a donné son soutien à un certain nombre d'initiatives prises par le Secrétariat. Elle a établi des directives et des procédures au sujet des politiques et a participé à l'analyse de celles-ci, et elle a fourni des services de recherche et d'examen rapide.

La Direction publie *The Scan*, un document qui résume les résultats des derniers sondages d'opinion publique et de sondages de personnes influentes, ainsi que de revues. *The Scan* est distribué chaque mois à l'ensemble des sous-ministres et des directeurs des ressources humaines.

Cette année, la Direction a entrepris la révision de la politique adoptée au sein de la fonction publique en matière de harcèlement sexuel. Cette révision représente la première étape de l'élaboration d'une politique complète touchant à toute forme de harcèlement sur le lieu de travail; des mécanismes de prévention et un processus permettant aux ministères d'enquêter sur les plaintes de harcèlement sexuel en seront deux éléments nouveaux.

La Direction a collaboré avec le Secrétariat du Conseil de gestion à la mise au point d'instructions concernant les services de garde d'enfants subventionnés par la fonction publique de l'Ontario au bénéfice de ses membres. La nouvelle politique permet aux ministères d'établir des garderies dans leurs locaux. Elle fait valoir que les parents, en tant qu'employés de la fonction publique, doivent être prêts à assumer la responsabilité de la création des garderies.

Programme d'aide aux employés

Effort concerté du syndicat et du gouvernement provincial, le programme d'aide aux employés fonctionne présentement dans 11 établissements du gouvernement. Ce projet, lancé en 1981 à titre d'essai, a subi une évaluation en 1988-1989 pour déterminer s'il serait possible de l'étendre à l'ensemble des employés du gouvernement de l'Ontario.

Examen des répercussions sur les ressources humaines

La Direction fournit des analyses et des conseils portant sur la gestion des ressources humaines pour l'élaboration de propositions au Conseil de gestion et à d'autres comités ministériels. Ainsi, les ressources humaines sont prises en compte dans toutes les décisions touchant l'ensemble de la fonction publique de l'Ontario.

Freedom of Information

In the belief that every citizen has the right to information, the provincial government is committed to open policies. *The Freedom of Information and Protection of Privacy Act (1987)* provides legal access to certain government records and documents while ensuring the privacy of personal records.

The branch develops guidelines to address specific issues affected by freedom of information legislation. Issues include: competition files, reference checking, staff relations matters, medical records, violation of law information and the transfer of personal information.

The branch provides training assistance to ministries, agencies, boards, commissions and community colleges on the Act's human resources impact, and reviews all personnel policies affected by the legislation.

French Language Services

The provincial government is committed to effectively serving Ontario's francophone population. The office of the French language services coordinator implements the *French Languages Services Act* within the Human Resources Secretariat.

During fiscal 1988-89, the Secretariat's implementation plan was reviewed, and a schedule put in place to ensure compliance with the Act's requirements.

The office of the French language services coordinator provides service to all of Management Board of Cabinet: the Human Resources Secretariat, the Civil Service Commission and the Management Board Secretariat.

Employee Relations and Compensation Division

The employee relations and compensation division develops the corporate policies and programs which enable the Government of Ontario to realize its role as a fair employer in matters relating to employee relations and compensation.

Accès à l'information

Soucieux de préserver le droit à l'information de chacun et de chacune, le gouvernement provincial s'est engagé à pratiquer l'ouverture. La *Loi de 1987 sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* garantit l'accès à certains dossiers et documents du gouvernement tout en veillant à ce que les documents touchant à la vie privée restent confidentiels.

La Direction élabore des directives concernant différentes questions touchées par la loi sur l'accès à l'information, notamment les dossiers de concours, la vérification des références fournies, les relations du personnel, les dossiers médicaux, les renseignements au sujet d'infractions à la loi et la transmission de données relatives à la vie privée.

Elle prête son concours aux ministères, organismes, conseils, commissions et collèges communautaires qui offrent une formation relative à la Loi et à ses répercussions sur les ressources humaines, et elle passe en revue toutes les politiques sur le personnel qui sont touchées par ce texte de loi.

Services en français

Le gouvernement provincial s'est engagé à servir au mieux la population francophone de l'Ontario. Le bureau du coordonnateur des services en français veille à l'application de la *Loi de 1986 sur les services en français* au sein du Secrétariat des ressources humaines. L'exercice 1988-1989 a vu la révision du projet de mise en oeuvre du Secrétariat et l'établissement d'un calendrier pour satisfaire aux exigences de la Loi.

Le bureau du coordonnateur des services en français est au service de l'ensemble du Conseil de gestion du gouvernement : le Secrétariat des ressources humaines, la Commission de la fonction publique et le Secrétariat du Conseil de gestion.

Division des relations de travail et de la rémunération

La Division des relations de travail et de la rémunération met sur pied les politiques et programmes communs à l'ensemble du gouvernement de l'Ontario, grâce auxquels celui-ci remplit son rôle d'employeur équitable pour ce qui a trait aux relations de travail et à la rémunération.

The division consults with ministries to develop and implement corporate policy and initiatives on labor relations, occupational health and safety, classification, compensation and benefits. It represents the employer in collective bargaining on matters related to working conditions, benefits, classification, compensation and pay equity.

The division provides advice and support to the Minister, to other ministries and to central agencies, often interpreting corporate human resource policies and directions. The division also develops Ontario Public Service pension policy options for the Minister and Management Board of Cabinet in their role as employer. It ensures the effective implementation of pension policy and the *Public Service Superannuation Act*.

In September, 1988, the government introduced a collective bargaining framework for designated professional employees within the Ontario Public Service. Approximately 1,650 psychiatrists, doctors, lawyers, engineers, architects and dentists may now participate in the salary-setting process through their associations. The first agreement was reached in December, 1988, with the psychiatrists' association.

At fiscal year-end, negotiations with lawyers were under way, and discussion with engineers had been initiated.

Pay & Classification Branch

Currently, the pay and classification branch develops and maintains corporate classification policies and systems for all non-executive employees. The branch is developing, and in future will implement, the Ontario Public Service pay equity program. It is negotiating the bargaining unit pay equity plan with the Ontario Public Service Employees Union.

La Division collabore avec les ministères à l'élaboration et à la mise en oeuvre de politiques et d'initiatives générales portant sur les relations de travail, la santé et la sécurité au travail, la classification des emplois, la rémunération et les avantages sociaux. Elle représente l'employeur dans les négociations collectives sur des questions touchant aux conditions de travail, aux avantages sociaux, à la classification des emplois, à la rémunération et à l'équité salariale.

La Division offre conseils et appui au ministre, aux autres ministères et aux organismes centraux, auxquels elle explique en maintes occasions les politiques et orientations communes à la fonction publique en matière de ressources humaines. La Division élabore, à l'intention du ministre et du Conseil de gestion du gouvernement, des politiques relatives aux pensions des employés de la fonction publique dont ils peuvent s'inspirer en leur qualité d'employeurs. Elle veille à la bonne mise en oeuvre des politiques adoptées et de la *Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires*.

En septembre 1988, le gouvernement a adopté un cadre aux fins de la négociation collective touchant certains employés professionnels désignés au sein de la fonction publique de l'Ontario. Quelque 1 650 psychiatres, médecins, avocats, ingénieurs, architectes et dentistes peuvent désormais participer au mécanisme de fixation des salaires par l'intermédiaire de leurs associations professionnelles. La première entente a été conclue en décembre 1988 avec l'association des psychiatres.

À la fin de l'exercice, des négociations avec les avocats étaient en cours et la discussion avait été entamée avec les ingénieurs.

Direction de la classification et de la rémunération

Présentement, la Direction de la classification et de la rémunération élabore et tient à jour des politiques et des systèmes de classification applicables à tous les membres de la fonction publique ne faisant pas partie des cadres supérieurs. La Direction procède à la mise sur pied du programme d'équité salariale de la fonction publique de l'Ontario, qu'elle mettra en oeuvre par la suite. Elle négocie le programme d'équité salariale applicable aux employés syndiqués avec le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario.

The branch had several top priorities this fiscal year, including: working towards compliance by the Ontario Public Service with pay equity legislation, providing support to the Corporate Human Resource Information System (CHRIS) project and maintenance of class standards.

During fiscal 1988-89, the branch was reorganized to more effectively develop equitable pay and classification policies, and to ensure that such programs reflect the corporate strategy of the Ontario Public Service.

Management Pay and Classification Services Section

This section develops and maintains policies and systems covering pay and classification for non-executive management employees. It provides advice and guidance to ministries on all aspects of pay and classification administration.

Bargaining Unit Pay and Classification Services Section

This section develops and maintains policies and systems covering classification, pay and working conditions for bargaining unit and excluded employees. It provides pay and classification consultative services to ministries and central agencies. Support also is provided to the collective bargaining process.

Information Systems and Services Section

The information systems and services section provides support to the program areas of the branch by identifying, developing and maintaining information systems and services for all branch programs. Technical research and analysis are provided for branch projects. The pay and classification systems requirements for the Corporate Human Resource Information System (CHRIS), including developing methods of implementation, are also a responsibility of this section.

La Direction a poursuivi plusieurs objectifs importants cette année, entre autres : adoption de mesures visant à ce que la fonction publique de l'Ontario se conforme aux dispositions de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*; aide au Système général d'information sur les ressources humaines (projet CHRIS) et maintien des normes de classification.

Pendant l'exercice 1988-1989, la Direction a fait l'objet d'une réorganisation afin d'optimiser l'élaboration des politiques d'équité salariale et de classification, et de faire en sorte que ces programmes reflètent la stratégie globale arrêtée pour la fonction publique de l'Ontario.

Section de la classification et de la rémunération du personnel cadre

Cette section conçoit et met à jour des politiques et des systèmes régissant la rémunération et la classification des cadres qui ne font pas partie de la haute direction; elle renseigne les ministères sur tous les aspects administratifs de la rémunération et de la classification.

Section des services de classification et de rémunération des employés syndiqués

Cette section crée et met à jour des politiques et des systèmes régissant la classification, la rémunération et les conditions de travail des employés syndiqués et des employés non syndiqués. Elle conseille les ministères et les organismes centraux sur la rémunération et la classification et leur prête son concours dans les négociations collectives.

Section des systèmes et des services d'information

Cette section vient en aide à la Direction en élaborant et en mettant à jour, selon les besoins qu'elle aura constatés, des systèmes et des services d'information pour tous ses programmes. La Section participe aux projets de la Direction en effectuant des recherches et des analyses techniques. Les exigences en ce qui a trait aux systèmes de classification et de rémunération dans le cadre du Système général d'information sur les ressources humaines (projet CHRIS) s'inscrivent dans le champ des responsabilités de cette section, y compris l'élaboration de méthodes de mise en oeuvre.

Pay Equity Section

Pay equity, which has been legislated for both the public and private sectors, is designed to overcome traditional undervaluing of jobs that are performed mainly by women. The Ontario Public Service (OPS) is the largest employer covered by the Act and has the earliest deadline, requiring implementation of OPS plans effective Jan. 1, 1990. This section is developing and negotiating the plan for implementing pay equity among OPS employees who are represented by a bargaining agent. It will also develop the plans for management and excluded staff and the Ontario Provincial Police.

During 1988-89, the branch negotiated with the Ontario Public Service Employees Union the development of a pay equity plan for bargaining unit members. The plan involves computer-assisted approaches that determine the relative value of a wide range of dissimilar jobs.

A survey questionnaire was negotiated and jointly tested. Approximately 2,500 bargaining unit employees participated in the survey in three stages, during the period July 1988 to January 1989. At each test stage, results were analysed, changes were negotiated, and improvements were made.

Negotiation between the union and the employer on the final survey continued in March 1989. Pay equity branch and the union planned a survey of a large sample of public servants for June 1989.

During fiscal 1988-89, the branch completed initial development of the pay equity approach for excluded and management employees. A survey questionnaire was designed for testing, with a view to administering a final survey in fiscal 1989-90.

Following the development of pay equity plans for all employees, pay adjustments will begin Jan. 1, 1990. The Ontario Public Service must achieve full pay equity by Jan. 1, 1995.

Section de l'équité salariale

L'équité salariale, qui fait l'objet de mesures législatives aussi bien pour le secteur public que pour le secteur privé, doit faire de la sous-évaluation des emplois occupés en majorité par des femmes une chose du passé. La fonction publique de l'Ontario est non seulement le plus gros employeur visé par la Loi, mais aussi le premier à devoir s'y conformer, à savoir à compter du 1er janvier 1990. Cette section élabore et négocie le programme de mise en application de l'équité salariale pour les employés de la fonction publique de l'Ontario représentés par un agent négociateur. Elle procédera aussi à l'élaboration de programmes pour le personnel de gestion, les employés non syndiqués et la Police provinciale de l'Ontario.

Au cours de l'exercice 1988-1989, la Direction a négocié avec le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario un programme d'équité salariale pour les employés faisant partie d'une unité de négociation. Ce programme repose sur des analyses informatisées permettant de déterminer la valeur relative d'une vaste gamme d'emplois différents.

La négociation a donné naissance à un questionnaire que les deux parties ont mis à l'essai en trois étapes entre juillet 1988 et janvier 1989 auprès de quelque 2 500 employés syndiqués. L'analyse des résultats à l'issue de chaque étape a donné lieu à des modifications concertées.

Les négociations entre le syndicat et l'employeur sur le sondage final se sont poursuivies en mars 1989. La Section de l'équité salariale et le syndicat prévoient de soumettre le questionnaire à un vaste échantillon de fonctionnaires d'ici juin 1989.

Pendant l'exercice 1988-1989, la Direction a achevé la phase initiale de l'élaboration d'un programme d'équité salariale pour les employés non syndiqués et le personnel de gestion. Un questionnaire d'essai a été conçu et le sondage dans sa forme finale doit avoir lieu au cours de l'exercice 1989-1990.

Les rajustements de salaire commenceront le 1er janvier 1990, lorsque des programmes d'équité salariale auront été mis en place pour l'ensemble des employés. La fonction publique de l'Ontario doit avoir atteint l'équité salariale d'ici le 1er janvier 1995.

Staff Relations Branch

The two main functions of the staff relations branch are the negotiation of collective agreements on behalf of Management Board of Cabinet, and the promotion of positive labor-management relations across the Ontario Public Service.

In fiscal 1988-89, settlements were reached with the bargaining agent on wages and salaries for six occupational categories — administrative services, correctional services, general operational services, office administration, scientific and professional services, and technical services. These settlements affect more than 39,000 employees in the Ontario Public Service.

One-year salary increases ranged from 4.6 to 4.9 per cent. Through arbitration, the branch achieved settlements for two other categories of employees — institutional care services and maintenance services. This settlement resulted in salaries for approximately 10,000 employees being increased by 5.0 and 5.2 per cent respectively.

The branch negotiated a one-year contract, covering wages, working conditions and benefits, for more than 4,200 Ontario Provincial Police officers, and negotiated a one-year agreement with teachers in special provincial schools.

By conducting and participating in salary surveys, the compensation research section supported negotiations with comparative market data.

Labor Relations

To promote positive labor-management relations, the branch provides advice, assistance and training to line management, corporate managers and personnel practitioners across the public service.

Other responsibilities of the branch include representing the government as employer at arbitration board and tribunal hearings. Grievance hearings and appearances before boards are also coordinated by the branch.

Direction des relations de travail

Les deux principales fonctions de la Direction des relations de travail sont la négociation des conventions collectives pour le compte du Conseil de gestion du gouvernement et la promotion de rapports harmonieux entre les employés et l'employeur dans l'ensemble de la fonction publique de l'Ontario.

En 1988-1989, la Direction a conclu avec l'agent négociateur des accords sur la rémunération de six catégories professionnelles : les services administratifs, les services correctionnels, les services généraux, l'administration de bureau, les services scientifiques et professionnels et les services techniques. Ces accords touchent plus de 39 000 employés de la fonction publique de l'Ontario.

Les augmentations de salaire pour une année allaient de 4,6 à 4,9 pour 100. Par le recours à l'arbitrage, la Direction a conclu des accords pour deux autres catégories d'employés, les services de soins en établissement et les services d'entretien. Ces accords garantissent à quelque 10 000 employés de ces deux catégories des augmentations de salaire de 5 et 5,2 pour 100 respectivement.

La Direction a négocié deux contrats d'un an, l'un portant sur les salaires, les conditions de travail et les avantages sociaux de plus de 4 200 agents de la Police provinciale de l'Ontario, l'autre concernant les enseignants des écoles provinciales.

La Section de la recherche en rémunération a facilité ces négociations en fournissant des éléments de comparaison du marché du travail issus de sondages sur les salaires qu'elle a organisés ou auxquels elle a participé.

Relations de travail

Soucieuse de promouvoir des rapports harmonieux entre les employés et l'employeur, la Direction assiste, conseille et forme, dans le domaine des relations de travail, les chefs hiérarchiques, les chefs de service généraux et les responsables du personnel dans toute la fonction publique.

La Direction représente le gouvernement en sa qualité d'employeur devant les commissions d'arbitrage et les tribunaux. Elle coordonne par ailleurs les audiences au sujet de griefs et les comparutions devant les commissions.

Because workplace health and safety is an increasing concern to employers and employees alike, the branch provides expertise to ensure the maintenance of the highest possible standards throughout the Ontario Public Service. In 1988-89, the branch trained representatives from all ministries and agencies to ensure full compliance with *Workplace Hazardous Material Information System (WHMIS)* legislation. The branch also conducted training seminars conducted for management personnel to explain their duties and responsibilities under the *Occupational Health and Safety Act*.

An additional health and safety measure introduced during the fiscal year was the Ontario Public Service policy for a smoke-free workplace. Following the announcement of this policy, smoking cessation programs were made available to employees who desired assistance in coping with a smoke-free environment. The Ontario Public Service is now a smoke-free workplace.

Pensions and Benefits Policy Group

As expectations of an increased lifespan and good health in post-retirement years grow stronger with every decade, the Secretariat provides more advice on pension policy issues facing the Government of Ontario. To enhance the Secretariat's capabilities in this area, pension and benefit responsibilities were reorganized in fiscal 1988-89.

A new pensions and benefits policy group was created, with three units reporting to the executive director of the group: the pensions policy branch, the benefits policy branch, and actuarial services.

In addition to overseeing the group's responsibilities, the executive director's office supports the Management Board of Cabinet in the review of proposals for changes in public sector pension plans requiring approval by Management Board.

La santé et la sécurité au travail préoccupent de plus en plus les employeurs et les employés et c'est pourquoi la Direction met son expertise à contribution afin d'assurer le respect des normes les plus strictes au sein de la fonction publique de l'Ontario. En 1988-1989, la Direction a formé des représentants de tous les ministères et organismes pour veiller à la pleine observation des mesures législatives concernant le *Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail* (SIMDUT). Elle a organisé des séminaires pour expliquer au personnel de gestion les devoirs et responsabilités que leur impose la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Une autre mesure de santé et de sécurité au travail adoptée par la fonction publique de l'Ontario au cours de cet exercice est la politique pour un milieu de travail sans fumée. Dès l'annonce de cette politique, des programmes ont été mis en place pour aider les employés désireux de cesser de fumer. Il est désormais interdit de fumer sur les lieux de travail de la fonction publique de l'Ontario.

Groupe des politiques relatives aux avantages sociaux et aux pensions

Attendu que chaque nouvelle décennie voit une amélioration de l'espérance de vie et de la santé après l'âge de la retraite, le Secrétariat multiplie les conseils au gouvernement de l'Ontario pour ce qui a trait aux pensions. En 1988-1989, les services responsables des pensions et des avantages sociaux ont subi une réorganisation afin de renforcer les moyens dont le Secrétariat dispose pour s'acquitter de cette tâche.

Le nouveau Groupe des politiques relatives aux avantages sociaux et aux pensions créé à cet effet comporte trois unités relevant chacune du directeur général du Groupe : la Direction des politiques relatives aux pensions, la Direction des politiques relatives aux avantages sociaux et les Services d'actuariat.

Le bureau du directeur général, en plus d'encadrer les activités du Groupe, aide le Conseil de gestion du gouvernement dans l'évaluation des propositions de modification des régimes de retraite du secteur public qui lui sont soumises pour approbation.

Pensions Policy Branch

During fiscal 1988-89, the pensions policy branch concentrated on redrafting the *Public Service Superannuation Act*. The prime goal of the changes was to ensure the security of pensions for plan members. Through this process, the management and investment strategies of public service pension plans will be altered.

In addition, the new plan will extend eligibility for the pension plan and permit a wider range of portability. *The Public Service Pension Act* is scheduled for introduction to the legislature in fiscal 1989-90.

The Human Resources Secretariat and the Ministry of Treasury and Economics consulted with representatives of the Ontario Public Service Employees Union and other Ontario Public Service representatives to discuss the sponsorship of the pension plan.

While not completely successful in reaching a mutual understanding, these discussions helped set the direction for future legislation. And the Government of Ontario has expressed its willingness to continue the process of discussion and debate.

Benefits Policy Branch

The benefits policy branch is responsible for insurable and non-insurable provisions. It consults with ministries in creating and applying benefits policies, and also interprets them to ministries, deputy ministers, insurance carriers, agencies, boards and commissions. Throughout this process, the branch identifies relevant issues, monitors policy, and recommends the best methods of implementing that policy.

The branch also provides research, analysis and direction on benefits and working conditions, for use in the collective bargaining process.

During fiscal 1988-89, the branch carefully examined its previous activities and priorities. When that examination was complete, the branch charted a new course, to position itself to support new directions in human resources planning.

Direction des politiques relatives aux pensions

En 1988-1989, la Direction des politiques relatives aux pensions a concentré ses efforts sur la révision de la *Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires*. Les changements envisagés visent essentiellement à protéger les pensions des membres du régime. Cette révision aura pour résultat de modifier les stratégies de gestion et de placement des régimes de retraite de la fonction publique.

Un nombre accru d'employés pourront participer au nouveau régime et les options de transfert seront plus souples. Le dépôt à l'Assemblée législative du projet de loi intitulé "*Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires*" est prévu pour l'exercice 1989-1990.

Le Secrétariat des ressources humaines et le ministère du Trésor et de l'Économie ont discuté du financement du régime de retraite avec des représentants du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario et des représentants de cette dernière.

Bien qu'elles n'aient pas abouti à un consensus sur tous les points, ces discussions ont aidé à poser les jalons pour la loi à venir. Le gouvernement de l'Ontario a fait savoir qu'il était prêt à poursuivre les pourparlers.

Direction des politiques relatives aux avantages sociaux

La Direction des politiques relatives aux avantages sociaux est responsable des prestations assurables et non assurables. Elle consulte les ministères lors de la création et de la mise en oeuvre des politiques relatives aux avantages sociaux, et elle explique celles-ci aux ministères, aux sous-ministres, aux assureurs, aux organismes, aux conseils et aux commissions. Ce faisant, la Direction prend conscience des questions qui se posent, mesure la pertinence de la politique et recommande les meilleures méthodes de mise en application de cette politique.

La Direction effectue aussi des recherches et des analyses sur les avantages sociaux et les conditions de travail qui s'avèrent utiles dans les négociations collectives et elle formule des directives à cet égard.

En 1988-1989, la Direction s'est penchée sur ses activités et ses priorités passées. À l'issue de cet examen, elle s'est fixé de nouveaux objectifs pour être à même d'appuyer de nouvelles orientations en matière de planification des ressources humaines.

In future, strong emphasis will be placed on developing, training and communicating of programs to ensure benefits policies are well understood and effectively applied by ministries and agencies across the Ontario Public Service.

Quarter Century Club

The Quarter Century Club has approximately 14,400 members, each with more than 25 years of service in the Ontario Public Service. The branch provides administrative support to the elected executive members of this club, which this year endorsed a home and auto insurance company that offers insurance coverage at special rates to club members.

During fiscal 1988-89, the club hosted 24 banquets throughout the province. These events provided the Ontario Public Service with an opportunity to recognize and acknowledge long-service employees.

Actuarial Services

Actuarial services ensures that benefit policies are economically viable. The area consults with and provides technical and policy advice to ministries and agencies on the design and administration of pension plans, insurance programs, and other employee benefits. The branch's principal clients include the pensions and benefits policy branches of the Human Resources Secretariat, the Ministry of Treasury and Economics, the Ministry of Education and the Ministry of Government Services.

The branch is actuary to the public service pension plan, the deputy ministers' and Ontario Provincial Police supplementary plans, the legislative assembly retirement allowances account, the judges' income continuity plan and the superannuation adjustment benefits funds. Among other services, the unit analyses and values each of these plans annually and monitors the valuations of the teachers' pension plan.

À l'avenir, une place importante sera accordée à l'élaboration et à la diffusion des programmes, ainsi qu'à la formation des responsables, afin que tous les ministères et organismes de la fonction publique de l'Ontario comprennent bien les politiques relatives aux avantages sociaux et les mettent en oeuvre comme il se doit.

Club du quart de siècle

Le Club du quart de siècle compte environ 14 400 membres, qui ont tous plus de 25 ans d'ancienneté dans la fonction publique de l'Ontario. La Direction fournit des services administratifs aux dirigeants élus du Club. Cette année, celui-ci a donné son aval à une compagnie d'assurance qui offre des tarifs spéciaux aux membres du Club pour l'assurance-automobile et l'assurance-habitation.

Durant l'exercice 1988-1989, le Club a organisé 24 banquets à travers la province. Ces banquets sont une façon pour la fonction publique de l'Ontario de rendre hommage à ses plus fidèles employés.

Services d'actuariat

Les services d'actuariat veillent à ce que les politiques relatives aux avantages sociaux soient financièrement viables. Ils consultent les ministères et les organismes et leur fournissent une aide technique et des conseils en matière de politiques pour ce qui touche à la conception et à l'administration des régimes de retraite, plans d'assurance et autres avantages sociaux. Parmi les principaux clients de cette direction, on compte les directions des politiques relatives aux avantages sociaux et aux pensions du Secrétariat des ressources humaines, du ministère du Trésor et de l'Économie, du ministère de l'Éducation et du ministère des Services gouvernementaux.

La Direction remplit les fonctions d'actuaire pour le régime de retraite des employés de la fonction publique, les régimes complémentaires des sous-ministres et de la Police provinciale de l'Ontario, le compte des allocations de retraite des députés à l'Assemblée législative, le régime de maintien du revenu des juges et les fonds d'indexation des pensions de retraite. Elle se charge entre autres d'analyser et d'évaluer ces régimes une fois par an, et elle surveille l'évaluation du régime de retraite des enseignants.

The branch carries out financial analyses of the life, health and dental coverage for the Ontario Public Service and provides recommendations to the group insurance advisory committee, an advisory group made up of experts from the Ministry of Government Services, the Ministry of Treasury and Economics, and the Human Resources Secretariat.

During 1988-89, the unit increased its emphasis on support of policy development. A major initiative during the year was support to the Ministry of Treasury and Economics in its discussions with public servants and teachers respecting the funding of their pension plans on a consolidated basis, to include indexing.

Corporate Services Division

The corporate services division provides direction and support for the transformational agenda of the Ontario Public Service (OPS), as well as to its ongoing business. In partnership with ministries and clients, the division develops and delivers policies and programs aimed at ensuring an Ontario Public Service which is both reflective of the public it serves and equipped to manage the challenges of the future.

A major focus of the division is the integration of employment equity into the human resources management practices of the OPS. Staffing policies are being revised, in consultation with the ministries, to reflect the realities of the workforce and the government's commitment to best practices in human resources management.

The division is responsible for education and training programs for the OPS. It also provides for French-language evaluation and training. Programs for executives and senior managers concentrate on managing diversity, leadership and integrity.

Executive Development Institute

The executive development institute fosters the development of executive human resources within the Ontario Public Service.

The institute developed a number of broad-based learning opportunities. These include seminars and learning events that support the development of a global perspective, a greater awareness of and ability to manage key public service issues, and an enriched ability to work effectively with individuals and groups.

La Direction procède à l'analyse financière des polices d'assurance-vie, d'assurance-santé et d'assurance dentaire de la fonction publique de l'Ontario. Elle fait des recommandations au comité consultatif sur les assurances collectives, composé d'experts du ministère des Services gouvernementaux, du ministère du Trésor et de l'Économie et du Secrétariat des ressources humaines.

En 1988-1989, elle a renforcé sa participation à l'élaboration des politiques. L'une de ses principales initiatives a été la collaboration avec le ministère du Trésor et de l'Économie à des pourparlers avec les fonctionnaires et les enseignants au sujet du financement de leurs régimes de retraite sur une base consolidée pour y inclure l'indexation.

Division des services généraux

La Division des services généraux établit des lignes directrices pour la transformation progressive de la fonction publique de l'Ontario et pour ses affaires courantes, et elle y participe activement. En association avec les ministères et les clients, la Division élabore et met en oeuvre des politiques et des programmes visant à faire de la fonction publique de l'Ontario le reflet de la population qu'elle sert et à l'équiper des moyens nécessaires pour faire face à l'avenir.

L'une des principales activités de la Divison est l'intégration de l'équité d'emploi aux pratiques de gestion des ressources humaines de la fonction publique de l'Ontario. En collaboration avec les ministères, elle révise les stratégies de dotation en personnel afin de les adapter à la composition de la population active et de respecter l'engagement qu'a pris le gouvernement d'instaurer les meilleures pratiques possibles en matière de gestion des ressources humaines.

La Division s'occupe des programmes d'éducation et de formation de la fonction publique de l'Ontario. Elle organise également des programmes d'évaluation et de formation linguistiques. Les programmes offerts aux cadres portent essentiellement sur la gestion de la diversité, le leadership et la probité.

Institut de perfectionnement des cadres

L'Institut de perfectionnement des cadres favorise la préparation de futurs cadres au sein de la fonction publique de l'Ontario.

L'Institut a élaboré diverses formules de perfectionnement, parmi lesquelles des séminaires et des activités spéciales prônant une perception d'ensemble, la sensibilité aux questions clés concernant la fonction publique et le développement en profondeur des talents nécessaires pour y répondre et travailler efficacement avec des particuliers et des groupes.

In addition to formal seminars, the institute facilitates external developmental job assignments and exchanges, important methods for improving the skill base of high-potential managers and executives.

The institute has a research component that generates case studies and materials for in-house programs, as well as serving as an executive resource centre. The institute also provides leadership advice, external career-development opportunities and materials on corporate ethics and management trends.

The institute works closely with its clients and supports other corporate groups interested in executive development. These include Cabinet, the executive development committee, the education services branch and the executive management branch.

During this fiscal year, the mandate of the institute as an agent of corporate change was approved. A number of new programs were created including an intensive issues-oriented program on managing northern issues, joint executive seminars with the province of Quebec and the development of a program on executive ethics.

Staffing Services Branch

The staffing services branch develops staffing policies, and delivers programs and services, designed to ensure excellence and diversity within the Ontario Public Service's workforce.

During fiscal 1988-89, the branch developed policies and guidelines to reflect employment equity and eliminate systemic barriers to employment.

As part of the development of a general staffing policy, the branch consulted with Ontario government ministries and special offices to establish policies and guidelines on selection criteria, credentialism, and the application of the *Ontario Human Rights Code*.

In response to the *French Language Services Act*, the branch developed policies for advertising and for filling positions which require French-language proficiency. These will be released early in 1989-90.

En plus des séminaires, l'Institut facilite les affectations et les échanges avec l'extérieur qui sont susceptibles d'élargir le champ d'expérience des cadres et chefs de service dont l'avenir s'annonce prometteur.

Au sein de l'Institut, une équipe de recherche produit des études de cas et des matériels pour les programmes internes et fait office de centre de documentation pour les cadres. L'Institut offre aussi des conseils en matière de leadership, des débouchés professionnels et de la documentation sur la déontologie et l'évolution de la gestion au sein de la fonction publique.

L'Institut travaille en étroite collaboration avec ses clients et donne son appui à d'autres groupes du gouvernement désireux d'assurer le perfectionnement de leurs cadres. On y retrouve le Conseil des ministres, le comité de perfectionnement des cadres, la Direction des services d'éducation et la Direction de la gestion du personnel cadre.

Dans le courant de l'exercice, on a officiellement reconnu que l'Institut avait aussi pour mandat de faciliter le changement au sein de la fonction publique. Parmi les programmes qui ont vu le jour, l'un porte sur la déontologie, un autre a pour objet le traitement des questions concernant le Nord, un troisième consiste en des séminaires organisés conjointement avec la province de Québec à l'intention des cadres.

Direction des services de dotation en personnel

Les politiques, programmes et services de la Direction des services de dotation en personnel concourent à l'excellence et à la diversité de la fonction publique de l'Ontario.

En 1988-1989, la Direction a créé des politiques et des directives visant à éliminer les obstacles systémiques à l'emploi et à aboutir à l'équité dans ce domaine.

Dans le cadre de l'élaboration d'une politique globale de dotation en personnel, la Direction a consulté les ministères et certains bureaux du gouvernement de l'Ontario pour établir des politiques et des directives concernant les critères de sélection, les examens des titres et des qualifications, et la mise en application du *Code des droits de la personne (1981)* de l'Ontario.

En réponse à la *Loi de 1986 sur les services en français*, la Direction a formulé des politiques sur la procédure à suivre pour annoncer et combler les postes qui nécessitent la maîtrise du français. Ces nouvelles politiques seront publiées au début de l'exercice 1989-1990.

Bilingual Staffing Strategies Project

The bilingual staffing strategies project was established in January, 1989. Strategic direction for this project is provided by a deputy minister's steering committee. It is designed to increase the number of bilingual applicants to the Ontario Public Service.

The project examines current and anticipated recruitment difficulties and will identify short-term and long-term solutions.

Activities include recruitment campaigns, establishment of a central data bank of bilingual candidates, and promotion of the Ontario Public Service to francophone communities and professional associations.

Employment Equity Internship Program

During fiscal 1988-89, in response to the objective of making the Ontario Public Service (OPS) reflective of those it serves, the Human Resources Secretariat's existing internship program was converted to an employment equity internship program.

The program focuses on recruiting recent graduates from five designated employment equity groups: aboriginal peoples, francophones, persons with disabilities, racial minorities, and women. It is aimed at increasing representation from these designated groups in the OPS, particularly in occupations paid above the $35,000 salary level. Internship positions form feeder groups for management, professional and technical positions, which are, in turn, feeder groups for senior executive positions.

The internship program was introduced in 1986 to revitalize and diversify the Ontario Public Service workforce, and increase the proportion of employees under age 25. In attempting to reach this goal, the staffing services branch coordinated a government-wide program that offers recent college and university graduates two years of on-the-job training in ministries as the foundation to a public service career.

Stratégies de dotation en personnel bilingue

Les stratégies de dotation en personnel bilingue ont été adoptées en janvier 1989. Définies par un comité directeur relevant du sous-ministre, elles visent à augmenter le nombre de personnes bilingues posant leur candidature à la fonction publique de l'Ontario.

Le comité se penche sur les difficultés de recrutement tant présentes qu'anticipées et s'efforce d'y remédier en formulant des solutions à court et à long terme.

Il organise des campagnes de recrutement, établit une banque de données centrale sur les candidats bilingues et vante la fonction publique de l'Ontario aux communautés et aux associations professionnelles francophones.

Programme de stages pour l'équité d'emploi

En réponse à l'objectif qui veut que la fonction publique de l'Ontario devienne le reflet de la société qu'elle sert, le programme de stages du Secrétariat des ressources humaines a été transformé en 1988-1989 en programme de stages pour l'équité d'emploi.

Le programme met l'accent sur le recrutement de nouveaux diplômés appartenant à cinq groupes désignés aux fins de l'équité d'emploi : les autochtones, les francophones, les personnes handicapées, les minorités raciales et les femmes. Il vise à renforcer leur nombre au sein de la fonction publique de l'Ontario, plus particulièrement dans les catégories d'emplois dont le salaire est supérieur à 35 000 $. Ces stagiaires peuvent espérer accéder à des postes de cadres, de professionnels et de techniciens, lesquels constituent un tremplin pour des postes de cadres supérieurs.

Le programme de stages a été lancé en 1986 pour revitaliser et diversifier la fonction publique de l'Ontario et augmenter la part d'employés âgés de moins de 25 ans. C'est dans cet esprit que la Direction des services de dotation en personnel a coordonné un programme offrant aux personnes récemment diplômées d'un collège ou d'une université deux années de formation pratique dans l'un quelconque des ministères comme point de départ d'une carrière dans la fonction publique.

Ontario - Quebec Summer Student Exchange Program

Responsibility for this program was transferred to the staffing services branch from the office of the French language services co-ordinator in September, 1988. Under the program, approximately 150 university students from Ontario and Quebec are given an opportunity to exchange provinces. For a 13-week period, they live in the province acting as their host and work in a government ministry of that province. The purpose is two-fold, to improve their second language skills and to learn about the culture of their host province.

The program makes a special outreach to Franco-Ontarian students interested in working in Quebec.

Employment Information Services Section

The branch provides services to increase public access to government job opportunities. The employment information services section operates a centre for general inquiries on employment within the Ontario Public Service.

This year, the branch responded to 27,980 inquiries, a 52 per cent increase over the previous year. The centre is wheelchair-accessible and, to assist the hearing-impaired, staff members are trained in sign language and telephones are TTD-accessible (providing printouts as opposed to voice conversations).

The branch maintains a central inventory of applicants for public service employment. In response to Ministry requests, 2,164 candidates were referred to competitions for permanent positions during the fiscal year.

The GO Temp service, which provides temporary staff for Government of Ontario ministries, is also coordinated by the branch. During fiscal 1988-89, 9,411 temporary placement orders were filled.

Programme d'échange d'emplois d'été pour étudiants Ontario-Québec

À l'origine, ce programme était du ressort du bureau du coordonnateur des services en français. Administré par la Direction des services de dotation en personnel depuis septembre 1988, il permet à quelque 150 étudiants d'universités de l'Ontario et du Québec d'effectuer des stages dans l'autre province. Treize semaines durant, ils vivent dans la province voisine et travaillent dans l'un de ses ministères. Ces échanges ont un double avantage : les étudiants se perfectionnent dans leur seconde langue tout en se familiarisant avec la culture de la province qui les accueille.

Le programme fait des efforts particuliers pour rejoindre les étudiants franco-ontariens qu'un stage au Québec peut intéresser.

Section des services de renseignements sur l'emploi

La Direction offre des services visant à améliorer l'accès du public aux postes offerts par le gouvernement. La Section des services de renseignements sur l'emploi gère un centre de renseignements généraux sur l'emploi dans la fonction publique de l'Ontario.

Cette année, la Direction a répondu à 27 980 demandes de renseignements, ce qui représente une augmentation de 52 pour 100 par rapport à l'année précédente. Le centre est accessible aux personnes en fauteuil roulant. D'autre part, pour mieux servir les personnes malentendantes, le personnel est formé au langage par signes et les téléphones sont accessibles par ATS (la communication se fait par écrit plutôt que verbalement).

La Direction maintient un registre central des personnes à la recherche d'un emploi au sein de la fonction publique, ce qui lui a permis, à la demande des ministères, de trouver 2 164 candidats et candidates pour des postes permanents dans le courant de l'exercice.

La Direction coordonne aussi le service Go Temp, qui fournit du personnel temporaire aux ministères du gouvernement de l'Ontario. En 1988-1989, elle a répondu à 9 411 demandes de personnel temporaire.

Corporate Redeployment Program

The branch coordinates the placement of employees who are declared surplus because of relocation, reorganization or technological change, as well as employees returning to work following long-term absence due to disability. This year, 552 employees were assisted. More than 94 per cent were placed, won competitions, resigned or retired. Of the remaining number, four per cent chose not to accept offered assignments.

The branch provided information to ministry surplus coordinators and ministry managers to advise them of administrative changes and new procedures. Information sessions for ministry managers were held in order to familiarize them with the surplus administrative program.

Education Services Branch

A well-trained workforce is essential if we are to keep our commitment to provide excellence in our service to the public. The education services branch provides education, training and development programs for the Ontario Public Service. Serving clientele at all occupational levels, the branch also provides French language training and evaluation programs that assist with the implementation of the *French Language Services Act*.

Corporate Education Section

The section publishes two educational calendars, *Corporate Education Programs* and *Vision for Tomorrow*, each of which contains comprehensive listings of courses and programs.

The 1988-89 version of *Corporate Education Programs* attracted more than 3,400 public servants to 160 programs. Ministries nominate candidates for these programs and are responsible for tuition fees. Course ratings remained high during the year. More than 90 per cent of participants rated the Secretariat's programs as "good" or "excellent".

Programme de réaffectation du personnel excédentaire

La Direction coordonne le placement des employés qui sont déclarés excédentaires par suite de déménagement des bureaux, de réorganisation ou de changement technologique, ou du fait que certaines personnes retournent au travail à la suite d'une longue absence en raison d'invalidité. Elle a ainsi pu aider 552 personnes dans le courant de l'année. Plus de 94 pour 100 d'entre elles ont été placées, ont remporté un concours, donné leur démission ou pris leur retraite. Quatre des six pour cent restants ont préféré ne pas accepter les postes qui leur étaient offerts.

La Direction a renseigné les chefs de service et les coordonnateurs responsables du personnel excédentaire au sein des ministères sur les modifications apportées aux procédures administratives. Elle a organisé des séances d'information pour les chefs de service au sujet de l'administration du programme de réaffectation.

Direction des services d'éducation

Le gouvernement ne saurait tenir son engagement de fournir un excellent service au public sans une main-d'oeuvre compétente. La Direction des services d'éducation organise des programmes d'éducation, de formation et de perfectionnement pour la fonction publique de l'Ontario. Ces programmes s'adressent aux employés à tous les niveaux; la Direction assure également l'évaluation et la formation linguistiques afin de faciliter la mise en application de la *Loi de 1986 sur les services en français*.

Section des services généraux d'éducation

Cette section publie deux calendriers de formation, *"Corporate Education Programs"* et *"Vision for Tomorrow"*, qui proposent chacun une gamme complète de programmes et de cours.

En 1988-1989, *"Corporate Education Programs"* a incité plus de 3 400 fonctionnaires à s'inscrire à 160 programmes différents. Les ministères choisissent les participants aux programmes et versent leurs frais d'inscription. Les réactions recueillies cette année ont encore une fois été très positives. Plus de 90 pour 100 des participants ont qualifié les programmes du Secrétariat de "bons" ou "d'excellents".

Introduced during 1988-89, *Vision for Tomorrow* programs, designed for executives and senior managers, drew a total of 450 participants. Professional management and leadership programs are designed to address challenges facing corporate managers in a future filled with ambiguity, uncertainty and change. One-day programs covered such topics as the empowered manager, the model employer and workplace wellness.

In March 1989, a symposium, entitled *Managing and Valuing Diversity*, was held for more than 400 executives and senior managers of the Ontario Public Service. Prominent North American speakers emphasized the need to appreciate diversity. They stressed the need for translating equality into everyday working life and the importance of an environment that enhances creativity, encourages innovation and promotes flexibility.

French Training & Evaluation Centre

The French training and evaluation centre supports ministries in implementing the *French Language Services Act*. Emphasis is placed on language proficiency evaluation and training.

The centre is developing and delivering specialized courses. In-house training is provided to several ministries on an as-requested basis.

As a mandatory common service, all ministries must go through the centre to undertake French-language training. When unable to accommodate students, the centre grants waivers that permit the ministry to obtain language training from outside teaching establishments.

The centre is organized into three distinct units: language evaluation services, language training programs, and liaison and consulting services.

The language evaluation services unit conducted 2,293 evaluations during fiscal 1988-89, 65 per cent of which were performed in regions outside Metropolitan Toronto. The unit also developed a test to evaluate written proficiency.

Lancés en 1988-1989 et destinés au personnel cadre, les programmes proposés dans *"Vision for Tomorrow"* ont attiré 450 personnes. Les programmes de gestion et de leadership professionnels ont pour but d'aider les cadres à relever les défis que leur posera un avenir marqué par le changement et rempli d'incertitudes et d'ambiguïté. Les programmes d'une journée abordaient des sujets tels que les pouvoirs du chef de service, l'employeur modèle et le bien-être au travail.

En mars 1989 était organisé un symposium sur le thème *"Managing and Valuing Diversity"*, auquel ont assisté plus de 400 cadres de la fonction publique de l'Ontario. Des invités nord-américains de renom ont souligné que diversité égalait richesse. Ils ont insisté sur la nécessité de l'égalité au travail et sur l'importance d'un environnement qui engendre l'innovation et favorise la souplesse.

Centre d'évaluation et de formation linguistiques

Le Centre d'évaluation et de formation linguistiques aide les ministères à mettre en application la *Loi de 1986 sur les services en français*. L'accent est mis sur la formation linguistique et l'évaluation des compétences.

Le Centre crée et organise des cours spécialisés. Une formation interne est offerte à plusieurs ministères qui en ont fait la demande.

Tous les ministères sont tenus de s'adresser au Centre pour obtenir des services de formation linguistique. Lorsque le Centre n'est pas en mesure de satisfaire à la demande, il accorde une dispense au ministère intéressé qui peut alors se tourner vers des établissements de formation externes.

Le Centre comporte trois unités distinctes : les services d'évaluation des compétences linguistiques, les programmes de formation linguistique, et les services de liaison et de consultation.

Soixante-cinq pour cent des 2 293 évaluations effectuées par l'Unité des services d'évaluation des compétences linguistiques au cours de l'exercice 1988-1989 ont eu lieu ailleurs que dans la région métropolitaine de Toronto. L'Unité a par ailleurs mis au point un examen permettant d'évaluer la maîtrise du français écrit.

The language training programs unit offers French-language training for oral and written skills, focused on real-life communication needs. During the fiscal year, a total of 2,117 employees received training. The centre's training programs were enhanced with the development and refinement of placement tests, achievement tests, and a comprehensive written curriculum.

The liaison and consulting services unit maintains regular contact with ministries. The feedback received from individual and group meetings is used to adapt and update programs and services.

The centre published a guide outlining its policies and procedures and an information kit to assist public service managers in effectively meeting the requirements of the *French Language Services Act*. An employee brochure, which describes the services provided by the centre, is available to public servants across Ontario.

Consulting services are designed to help ministries plan their strategies for meeting language objectives and customized French-language training programs.

Employment Equity Branch

This branch provides the strategic corporate direction for applying employment equity within the Ontario Public Service. During fiscal 1988-89, the branch took initial steps toward integrating employment equity into all aspects of the provincial government's human resources planning and management.

Outreach and Communications

A key initiative developed in 1988 was the publication of an outreach directory, designed to assist ministries in recruiting designated group staff members. The directory contains more than 500 organizations that provide employment-related services to designated groups. Copies of *job mart* and *topical*, containing weekly job listings within the Ontario Public Service, were also distributed to the organizations listed in the directory.

At the March, 1989 *Managing and Valuing Diversity* symposium, the branch sponsored an exhibit to increase employee awareness of employment equity.

L'Unité des programmes de formation linguistique organise des cours de français écrit et parlé axés sur les besoins concrets de communication. Durant l'exercice, 2 117 employés ont bénéficié d'une telle formation. Des tests de placement et d'aptitudes nouveaux ou améliorés, ainsi qu'une récapitulation écrite de la teneur de l'enseignement sont venus renforcer les programmes du Centre.

L'unité de liaison et de consultation maintient le dialogue avec les ministères. Les observations recueillies après des séances individuelles ou collectives servent à adapter et moderniser les programmes et les services.

Le Centre a publié un guide esquissant ses politiques et ses procédures, ainsi qu'une trousse d'information pour aider les chefs de service à satisfaire aux exigences de la *Loi de 1986 sur les services en français*. Une brochure destinée aux employés de la fonction publique de l'Ontario explique les services du Centre.

Les services de consultation ont pour objet d'aider les ministères à mettre sur pied leurs stratégies pour atteindre les objectifs établis en matière de compétence linguistique et adopter des programmes taillés sur mesure pour l'enseignement du français.

Direction de l'équité d'emploi

Cette direction donne l'orientation stratégique nécessaire à la mise en oeuvre de l'équité d'emploi dans l'ensemble de la fonction publique de l'Ontario. En 1988-1989, elle a pris une première série de mesures pour incorporer l'équité d'emploi à tous les aspects de la planification et de la gestion des ressources humaines du gouvernement provincial.

Action sociale et communications

Une initiative clé de 1988 a été la publication du répertoire intitulé "The Outreach Directory", un outil permettant aux ministères de recruter plus facilement des employés parmi certains groupes désignés de la population. Le répertoire fait état de plus de 500 organismes offrant à ces groupes des services ayant trait à l'emploi. Ces organismes ont tous reçu des exemplaires de *job mart* et *topical*, qui annoncent chaque semaine à tour de rôle les postes disponibles au sein de la fonction publique de l'Ontario.

La Direction a monté un kiosque lors du symposium *"Managing and Valuing Diversity"* organisé en mars 1989 afin de sensibiliser davantage les employés à la question de l'équité d'emploi.

Apprenticeship Initiative

This year, the employment equity branch took a lead role in a key Northern Ontario Relocation Plan (NORP) initiative called The Equity in Apprenticeship Pilot Project.

The project, developed in conjunction with the Ministry of Government Services and the Ministry of Skills Development, seeks to place women and natives in apprenticeship training programs on six NORP construction sites. Companies bidding for construction contracts at these sites were advised in advance that they would be expected to target employment equity groups for on-site apprenticeships.

As a result, 27 apprenticeship candidates were selected. Review panels, which included representatives from the construction industry, the native community and the employment equity branch, subsequently chose three persons, two native males and one female, to commence trades apprenticeship contracts.

Planning for the Future

Steps were taken during fiscal 1988-89 to incorporate employment equity as an integral part of Strategies for Renewal action plans and reports. Provincial government ministries were requested to include employment equity initiatives in their future plans and to assess the potential impact of other human resource initiatives on designated groups. These action plans and reports will be reviewed annually.

A workforce profile was developed in fiscal 1988-89, through a voluntary survey, to establish designated group representation in the Ontario Public Service. The survey was to be distributed in June 1989 to OPS classified and unclassified employees. The survey will provide information required by ministries to develop career-planning initiatives for designated group members and will become part of the documentation process for new employees.

Initiative en matière d'apprentissage

Cette année, la Direction de l'équité d'emploi a joué un rôle dominant dans un projet pilote associé au Programme de déménagement dans le nord de l'Ontario (PDNO) et qui vise l'équité en matière d'apprentissage.

Ce projet, mis au point avec le ministère des Services gouvernementaux et le ministère de la Formation professionnelle, a pour objet de faire participer des femmes et des autochtones à des programmes d'apprentissage sur six chantiers de construction ouverts dans le cadre du PDNO. Les appels d'offres pour les travaux associés à ces chantiers précisaient que les postes d'apprentissage devaient être destinés aux groupes visés aux fins de l'équité d'emploi.

Ainsi, 27 candidatures ont été acceptées pour des postes d'apprentissage. Des jurys d'examen, composés entre autres de représentants de l'industrie du bâtiment, de la communauté autochtone et de la Direction de l'équité d'emploi ont finalement retenu trois candidats, deux hommes autochtones et une femme, qui ont obtenu les premiers contrats d'apprentissage.

Préparer l'avenir

Des mesures ont été prises en 1988-1989 pour faire de l'équité d'emploi une partie intégrante des plans d'action et des rapports établis dans le cadre des "Stratégies de renouvellement". Les ministères provinciaux ont reçu pour instruction de prévoir des initiatives d'équité d'emploi dans leurs prévisions et d'évaluer les répercussions que d'autres initiatives en matière de ressources humaines pourraient avoir sur les groupes désignés. Ces rapports et plans d'action seront révisés chaque année.

Un sondage effectué par questionnaire en 1988-1989, auquel la participation était facultative, a permis d'établir un profil de la main-d'oeuvre de la fonction publique de l'Ontario et d'évaluer la proportion d'employés appartenant à un groupe désigné. Il était prévu que le questionnaire soit distribué à tous les employés classifiés et non classifiés de la fonction publique de l'Ontario en juin 1989. Les données recueillies grâce à ce sondage permettront aux ministères de prendre des initiatives en matière de planification de carrière pour les membres des groupes désignés; elles seront par ailleurs ajoutées à la documentation fournie à tous les nouveaux employés.

The survey will show us how effective we have been in achieving a workplace truly representative of the population of Ontario. Further progress will be ensured through a goals and timetables project initiated this fiscal year.

The final goals and timetables, which will include numerical and barriers-elimination goals for underrepresented occupational groups, are scheduled to be announced in fiscal 1989-90.

Administrative Services Branch

As its primary responsibility, the administrative services branch provides central support to the Human Resources Secretariat. Where appropriate, the branch also provides services to the Management Board Secretariat, the Office of the Premier, and ministers' staff.

The branch is organized functionally into sections around the services provided. These sections include: finance and administration, personnel services, ministers' staff administration, information technology, and activity review.

During 1988-89, the finance and administration section introduced systems to strengthen management accountability. These included operational planning, an improved financial monitoring system, management consulting services, financial training sessions and additional financial reports.

During the year, the section also coordinated several branch moves, maintained the current manual of administration, kept a complete asset inventory, and carried out other miscellaneous administrative functions.

The personnel services section carries out the traditional functions of classification, staffing, staff relations and salary administration. In fiscal 1988-89, the section implemented the Ontario Public Service policy for a smoke-free workplace in the Human Resources Secretariat. Training was provided to accompany introduction of the *Workplace Hazardous Material Information Systems (WHMIS)* legislation.

Le sondage doit faire apparaître dans quelle mesure le gouvernement a réussi à adapter sa main-d'oeuvre de façon à ce qu'elle représente fidèlement la composition de la population ontarienne. D'autres progrès seront réalisés dans ce sens grâce à une série d'objectifs et d'échéanciers mis en place au cours de cet exercice.

C'est en 1989-1990 que seront en principe annoncés les objectifs et échéanciers définitifs, qui comprendront des objectifs chiffrés et des objectifs pour l'élimination des obstacles à l'emploi dans certaines catégories professionnelles où les groupes désignés ne sont pas suffisamment représentés.

Direction des services administratifs

La Direction des services administratifs a pour tâche principale de fournir des services de soutien au Secrétariat des ressources humaines. Dans certains cas, la Direction offre également des services au Secrétariat du Conseil de gestion, au Cabinet du Premier ministre et à l'état-major des ministres.

La Direction est structurée selon ses fonctions, c'est-à-dire que chacune de ses sections correspond à un différent type de services, à savoir : les finances et l'administration, les services du personnel, l'administration pour l'état-major des ministres, l'informatique et l'analyse des activités.

En 1988-1989, la Section des finances et de l'administration a mis en place des mécanismes améliorant la reddition de comptes par les cadres et chefs de service. Il s'agit entre autres de la planification des opérations, d'un meilleur système de contrôle des dépenses, de services d'expert-conseil, de séances de formation à la gestion financière et de rapports financiers supplémentaires.

Cette année, en plus de ses diverses fonctions administratives, la Section a coordonné le déménagement de plusieurs directions, assuré la mise à jour du manuel d'administration et dressé un inventaire complet de l'actif.

La Section des services du personnel est chargée des fonctions traditionnelles de classification, dotation en personnel, relations de travail et administration des salaires. En 1988-1989, la Section a veillé à la mise en oeuvre au Secrétariat des ressources humaines de la nouvelle politique de la fonction publique de l'Ontario pour un milieu de travail sans fumée. Elle s'est aussi occupée de la formation que nécessitait l'introduction des nouvelles mesures législatives sur le *Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail* (SIMDUT).

Established as part of the Human Resources Secretariat in late 1987, the ministers' staff administration office joined the administrative services branch in fiscal 1988-89. The office provides administrative support to the Office of the Premier; it develops employment compensation programs for the contract staff of all Cabinet ministers and parliamentary assistants.

The information technology section, which joined the administrative services branch in October 1988, provides leadership in the introduction, support and use of information technology. Major responsibilities include establishing an information technology framework, maintaining information related to the Ontario Public Service, analysing such information, and directly supporting branches of the Secretariat as they acquire, implement and use technological tools and applications.

During the fiscal year, the section established an information systems advisory committee, standardized the process of acquiring hardware and software, and began installing initial components of the Secretariat's electronic information-exchange network.

Activity review was introduced to the Secretariat in 1988-89, and a review of the benefits policy branch was completed. The activity review process is a tool to ensure that scarce resources are most effectively utilized to meet ministry and central agency needs.

Technology & Human Resources Project

The technology and human resources project is a short-term study on the impact of technology on OPS organizations and human resources.

Technology serves as a catalyst and, if used in combination with appropriate organizational changes, can be an important factor in providing support to the Ontario Public Service's most valuable resource - its staff.

The final report on project activities is to be completed by fall, 1989. Indications are that a major recommendation of the report will stress the need for integration of organizational, technological and human resources factors in terms of planning, as well as implementation.

Entité constituée à la fin de 1987 au sein du Secrétariat des ressources humaines, le bureau administratif de l'état-major des ministres a été annexé à la Direction des services administratifs en 1988-1989. Ce bureau offre un soutien administratif au Cabinet du Premier ministre et fixe la rémunération du personnel contractuel au service des membres du Conseil des ministres et des adjoints parlementaires.

Regroupée avec la Direction des services administratifs en octobre 1988, la Section de l'informatique fait office d'expert en matière d'acquisition, d'utilisation de matériel informatique et de soutien technique. Elle est surtout chargée d'établir un cadre informatique, de recueillir et d'analyser des données relatives à la fonction publique de l'Ontario et d'aider les directions du Secrétariat dans l'achat, l'installation et l'utilisation d'outils et de programmes informatiques.

Au cours de cet exercice, la Section a créé un comité consultatif sur les systèmes informatiques, normalisé la procédure d'acquisition de matériels et de logiciels, et entamé la mise en place d'un réseau électronique d'échange d'informations au sein du Secrétariat.

En 1988-1989, le Secrétariat a entamé l'analyse des activités, à commencer par la Direction des politiques relatives aux avantages sociaux où celle-ci est maintenant achevée. Ce processus permet de veiller à l'utilisation optimale des ressources limitées pour répondre aux besoins des ministères et des organismes centraux.

Projet sur les ressources humaines et la technologie

Le projet sur les ressources humaines et la technologie est une étude à court terme sur les effets de la technologie sur l'organisation et les ressources humaines de la fonction publique de l'Ontario.

L'introduction de la technologie agit comme un catalyseur et, dans la mesure où elle s'accompagne des adaptations nécessaires au niveau organisationnel, celle-ci peut s'avérer fort utile pour aider dans son travail la plus précieuse ressource de la fonction publique de l'Ontario, son personnel.

Le rapport définitif sur les activités entreprises dans le cadre du projet sera prêt en automne 1989. Certains indices portent à penser que l'une des principales conclusions du rapport sera la nécessité de tenir compte des facteurs relatifs à l'organisation, à la technologie et aux ressources humaines lors de la planification et de la mise en oeuvre de tout changement technologique.

The technology and human resources project has carefully reviewed written materials and case studies, solicited input and advice from a panel of experts, and formed a strategic partnership with the Ontario Health Insurance Plan.

During fiscal 1988-89, the technology and human resources project initiated contact with other government agencies across Canada, in an effort to unite information technology with human resource management and organizational development.

Human Resources Management Audit

In 1986, responsibility for auditing human resource management was transferred directly to ministries. This action provides an opportunity for major improvements in human resources management throughout the Ontario Public Service.

The corporate services division, in partnership with internal auditors and human resources specialists from across the public service, is developing audit guidelines to assist ministries in carrying out evaluations of human resource management systems. The guidelines are designed to ensure that auditing is carried out in a consistent and objective manner.

As ministries and central agencies carry out the human resource management responsibilities which have been delegated to them, the Human Resources Secretariat will provide leadership and support in implementing auditing guidelines.

Northern Ontario Relocation Program

Under the Northern Ontario Relocation Program (NORP), more than 1,600 positions within the Ontario Public Service are being relocated from Metropolitan Toronto to five communities in Northern Ontario. This relocation involves eight ministries and one agency, and will result in an annual payroll transfer of approximately $50 million; funds that will stimulate economic development and contribute to the diversification of Northern Ontario's economy.

Le projet sur les ressources humaines et la technologie a donné lieu à un examen attentif de la documentation et d'études de cas, à la consultation d'experts et à la formation d'une association stratégique avec le Régime d'assurance-santé de l'Ontario.

En 1988-1989, les responsables du projet sur les ressources humaines et la technologie ont effectué une prise de contact avec d'autres organismes publics à travers le Canada, dans le but de trouver un équilibre juste et harmonieux entre l'informatique, la gestion des ressources humaines et le développement organisationnel.

Vérification de la gestion des ressources humaines

En 1986, la responsabilité de vérifier que la gestion des ressources humaines respecte les règles établies a été directement déléguée aux ministères. Cette mesure ouvre la voie à une amélioration importante de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique de l'Ontario.

La Division des services généraux, en collaboration avec les vérificateurs internes et les spécialistes en ressources humaines de l'ensemble de la fonction publique, est en train d'établir des directives pour aider les ministères dans l'évaluation des méthodes de gestion des ressources humaines. Ces directives sont conçues de manière à garantir que les vérifications sont effectuées de façon uniforme et objective.

Dans l'exercice des responsabilités de gestion des ressources humaines qui leur ont été déléguées, les ministères et organismes centraux pourront compter sur le leadership et l'appui du Secrétariat des ressources humaines pour l'application des directives de vérification.

Programme de déménagement dans le nord de l'Ontario

Le Programme de déménagement dans le nord de l'Ontario (PDNO) a donné lieu au transfert de plus de 1 600 postes de la fonction publique de l'Ontario de la région métropolitaine de Toronto vers cinq villes du nord de la province. Ce déménagement, qui touche huit ministères et un organisme, entraîne le transfert d'une masse salariale annuelle d'environ 50 millions de dollars. Cet influx d'argent contribuera à la croissance et à la diversification de l'économie du nord de l'Ontario.

The Human Resources Secretariat is responsible for coordinating the human resource aspects of the program. Every effort is being made to ensure that the NORP initiative proves to be a positive experience for all affected employees, including those choosing to move north and those opting for redeployment elsewhere in the Ontario Public Service.

A human resources coordinating committee, with representation from a number of ministries, is recommending measures to ensure the fair and consistent treatment of affected employees. The committee is chaired by a member of the Human Resources Secretariat, who also co-chairs a joint consultation committee of management representatives and the Ontario Public Services Employees Union.

Several moves to interim space have already been satisfactorily accomplished, and redeployment of non-relocating staff has been highly successful.

A key NORP initiative is The Equity in Apprenticeship Pilot Project, the lead role for which is being undertaken by the Secretariat's employment equity branch and is described under "Apprenticeship Initiative." The Human Resources Secretariat also chairs the NORP childcare coordinating committee. Childcare facilities are planned for new government buildings in North Bay, Sault Ste. Marie and Thunder Bay, and a new childcare facility is to be located in the existing Sudbury government building.

Marketing and Corporate Information Services Section

Marketing and corporate information services provides advice and expertise to the staff of the Secretariat in matters involving the strategic marketing and communication of corporate human resources policies, programs and practices. This includes development of marketing and communications plans for major initiatives of the Secretariat.

Services are provided on behalf of the Chairman of Management Board, the deputy minister and senior management, to ensure effective communication in support of the delivery of government programs and priorities to both internal and external audiences.

Le Secrétariat des ressources humaines est chargé de coordonner les aspects du programme touchant aux ressources humaines. Tous les efforts possibles sont déployés pour faire en sorte que ce transfert dans le nord de l'Ontario s'avère une expérience positive pour tous les employés concernés, qu'ils décident de s'installer dans le Nord ou qu'ils cherchent à trouver un emploi ailleurs dans la fonction publique de l'Ontario.

Un comité de coordination des ressources humaines, composé de représentants de différents ministères, propose présentement des mesures visant à garantir le traitement équitable des employés concernés. Ce comité est présidé par un membre du Secrétariat des ressources humaines, qui copréside également un comité de consultation paritaire composé de représentants du gouvernement et du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario.

Plusieurs déménagements dans des locaux provisoires se sont déjà déroulés sans problème, et la réaffectation des employés ayant décidé de rester sur place a connu un franc succès.

L'un des principaux volets du PDNO est une initiative prise à titre de projet pilote qui vise l'équité en matière d'apprentissage et dont la Direction de l'équité d'emploi du Secrétariat est le principal orchestrateur. Elle a été décrite à la rubrique "Initiative en matière d'apprentissage". Le Secrétariat des ressources humaines préside par ailleurs au comité de coordination des services de garderie. Des garderies seront créées dans de nouveaux édifices gouvernementaux à North Bay, Sault Ste. Marie et Thunder Bay, ainsi que dans l'édifice existant du gouvernement à Sudbury.

Groupe des services généraux d'information et de marketing

Les services généraux d'information et de marketing agissent comme experts-conseils pour le personnel du Secrétariat en ce qui concerne le marketing et la communication stratégiques des politiques, des programmes et des pratiques de gestion des ressources humaines communes à l'ensemble de la fonction publique. Ceci comprend l'élaboration de plans de marketing et de communication pour les principales initiatives du Secrétariat.

Ces services sont mis à la disposition du président du Conseil de gestion, du sous-ministre et des cadres supérieurs afin que les communications qui accompagnent la mise en oeuvre des programmes et mesures prioritaires du gouvernement atteignent bien les auditoires internes et externes visés.

During fiscal 1988-89, a new publication, entitled *HR*, was introduced. It informs 10,000 executives, managers, and human resource professionals across the Ontario Public Service about human resource management and the role it plays in preparing the Ontario Public Service for the challenges of the future. *HR* is published and distributed by the marketing group.

The marketing section also produces *Contact*, an internal newsletter distributed quarterly to Secretariat staff.

Communications Section

The communications group publishes and distributes *topical* and *job mart*. *topical* is the semi-monthly employee newspaper of the provincial civil service, and *job mart* is a weekly publication that advertises job vacancies in all areas of the Ontario government.

Both publications are distributed to all civil servants across the province, employment equity organizations, placement centres, and Canada Employment and Immigration offices throughout Ontario.

In addition, the communications group coordinates placement of employment advertising for all ministries and some agencies in external public media.

Interim guidelines were developed to ensure the cost-effectiveness and professional quality of external employment advertising. An interministerial committee was established to develop permanent policies and procedures for external personnel advertising.

Executive Management Branch

The executive management branch provides advice to ministries on recruitment, remuneration and classification of executives in the Ontario Public Service. As part of the branch's mandate to provide leadership, coordinate and provide direction to Ontario Public Service executives, the branch works closely with ministries to help plan for their future executive needs.

Une nouvelle publication, intitulée *HR*, a vu le jour en 1988-1989. Publiée à l'intention de 10 000 cadres, chefs de service et responsables des ressources humaines dans toute la fonction publique de l'Ontario, elle porte sur la gestion des ressources humaines et le rôle qu'il faut lui accorder pour préparer l'avenir de la fonction publique de l'Ontario. *HR* est publiée et diffusée par la section de marketing. Cette section produit aussi *Contact*, un bulletin interne distribué quatre fois par an au personnel du Secrétariat.

Groupe des communications

Le Groupe des communications publie et distribue *topical* et *job mart*. *topical* est le bulletin bimensuel des employés de la fonction publique provinciale, et *job mart* est un bulletin hebdomadaire dans lequel sont annoncés les postes vacants dans tous les secteurs du gouvernement de l'Ontario.

Ces deux publications sont distribuées à tous les employés de la fonction publique de l'Ontario, aux organismes qui se consacrent à l'équité d'emploi, aux centres de placement et à tous les bureaux d'Emploi et Immigration Canada situés en Ontario.

Le Groupe des communications coordonne par ailleurs l'annonce dans la presse des offres d'emploi de tous les ministères et de certains organismes gouvernementaux.

Des directives provisoires ont été formulées afin de garantir le meilleur rapport qualité-prix et la qualité optimale des offres d'emploi insérées dans la presse. Un comité interministériel a été mis sur pied afin d'élaborer des politiques et des procédures définitives à ce sujet.

Direction de la gestion du personnel cadre

La Direction de la gestion du personnel cadre conseille les ministères sur le recrutement, la rémunération et la classification du personnel cadre de la fonction publique de l'Ontario. La Direction a pour mandat d'assurer le leadership, la coordination et l'orientation en matière de gestion du personnel cadre de la fonction publique de l'Ontario et, à ce titre, elle collabore étroitement avec les ministères pour les aider à planifier selon leurs projections quant aux besoins en personnel cadre.

In an effort to ensure that the employment equity goals of the Ontario Public Service are met, the branch keeps statistics on the makeup of public service executives. Woman make up 22 per cent of the total Ontario Public Service executive group, an increase of four per cent from the previous year. Other targeted employment equity groups - persons with disabilities, aboriginal peoples, francophones and racial minorities - comprise 6.3 per cent of executive ranks.

The central focus of the executive management branch in fiscal 1988-89 was to enhance client service and strengthen relationships with line ministries and other central agencies. The branch also develops and administers the government's executive pay for performance system.

Discussion groups were held on a variety of leadership issues. Branch consultants increased their visits to deputy ministers, ministry human resource planners and other individuals in an effort to satisfy client needs.

Afin d'atteindre les objectifs de la fonction publique de l'Ontario en matière d'équité d'emploi, la Direction établit des statistiques sur la composition du personnel cadre. Les femmes représentent 22 pour 100 de tous les cadres de la fonction publique de l'Ontario, soit quatre pour 100 de plus que l'année précédente. Les autres groupes désignés aux fins de l'équité d'emploi, à savoir les personnes handicapées, les autochtones, les francophones et les minorités raciales, représentent 6,3 pour 100 du personnel cadre.

En 1988-1989, la Direction de la gestion du personnel cadre avait pour priorité d'améliorer le service à la clientèle et de renforcer les rapports de travail avec les ministères axiaux et autres organismes centraux. La Direction est aussi responsable de la création et de l'administration du système de rémunération au rendement adopté pour les cadres du gouvernement.

Des discussions collectives ont eu lieu sur différents thèmes touchant le leadership. Les conseillers de la Direction ont multiplié leurs entretiens, notamment avec les sous-ministres et les responsables des ressources humaines, afin de mieux répondre aux besoins de la clientèle.

Ontario Public Service Staff Strength*

Fonction publique de l'Ontario — effectif total*

		Classified *Employés classifiés*	Unclassified *Employés non classifiés*	Crown *Employés de la Couronne*	Total *Total*
1988	April/*Avril*	71,339	15,718	1,149	88,206
	May/*Mai*	71,290	21,120	1,130	93,540
	June/*Juin*	71,584	24,271	1,708	97,563
	July/*Juillet*	71,546	28,514	1,108	101,168
	August/*Août*	71,416	26,992	1,117	99,525
	September/*Septembre*	71,301	17,903	1,084	90,288
	October/*Octobre*	71,290	15,399	1,093	87,782
	November/*Novembre*	71,376	14,525	1,090	86,991
	December/*Décembre*	71,397	14,072	1,099	86,568
1989	January/*Janvier*	71,362	14,153	1,103	86,618
	February/*Février*	71,286	14,879	1,079	87,244
	March/*Mars*	71,235	15,053	1,097	87,385

*Includes OPP and Security Guard and Environment Plant Operator classified staff and Environment Plant Operator unclassified staff; excludes Lieutenant Governor, Provincial Auditor, Ombudsman and Legislative Assembly.

Note: Employees who are receiving Long Term Income Protection are not counted in the above statistics but are reflected in the following tables.

* Ces chiffres comprennent les employés classifiés de la Police provinciale de l'Ontario, des services de sécurité et des installations environnementales, ainsi que les employés non classifiés des installations environnementales. Ils ne comprennent pas les employés des bureaux du lieutenant-gouverneur, du vérificateur provincial, de l'ombudsman et ceux de l'Assemblée législative.

Remarque : Les statistiques ci-dessus ne tiennent pas compte des employés qui touchent les prestations du Régime de protection du revenu à long terme. Ces derniers sont toutefois inclus dans les statistiques des tableaux suivants.

Classified Service by Staff Type
Employés classifiés par type

Staff Type ***Type***	March 31, 1989 *au 31 mars 1989*
Regular/*Employés réguliers*	67,550
Probationary/*Employés à l'essai*	6,075
Overage/*Employés ayant dépassé l'âge de la retraite*	86
Total/*Total*	73,711

Classified Service by Gender and Salary Group
Employés classifiés par sexe et tranche de salaire

Gender and Salary Group ***Sexe et tranche de salaire***	As of March 31, 1989 *au 31 mars 1989*								
	$ Under 15,000 *moins de 15 000 $*	$ 15,000-19,999 *de 15 000 $ à 19 999 $*	$ 20,000-24,999 *de 20 000 $ à 24 999 $*	$ 25,000-29,999 *de 25 000 $ à 29 999 $*	$ 30,000-34,999 *de 30 000 $ à 34 999 $*	$ 35,000-39,999 *de 35 000 $ à 39 999 $*	$ 40,000-44,999 *de 40 000 $ à 44 999 $*	$ 45,000-and over *45 000 $ et plus*	Total $ *Total*
Males *Personnel masculin*	132	71	2,665	7,817	9,057	5,723	6,241	8,350	40,056
Females *Personnel féminin*	648	619	9,470	11,761	3,974	3,233	1,864	2,086	33,655
Total/*Total*	780	690	12,135	19,578	13,031	8,956	8,105	10,436	73,711
Percentage/*Pourcentage*	1.1	0.9	16.5	25.3	17.7	12.2	11.0	14.2	100

Classified Service by Ministry
Employés classifiés par ministère

	March 31, 1989 *au 31 mars 1989*
Agriculture & Food/*Agriculture et Alimentation*	1,814
Attorney General/*Procureur général*	3,671
Cabinet Office/*Bureau du Conseil des ministres*	92
Citizenship & Culture/*Affaires civiques et culturelles*	-
Citizenship/*Affaires civiques*	288
Culture & Communications/*Culture et Communications*	608
Colleges & Universities/*Collèges et Universités*	336
Community & Social Services/*Services sociaux et communautaires*	9,879
Consumer & Commercial Relations/*Consommation et Commerce*	1,859
Correctional Services/*Services correctionnels*	6,676
Disabled Persons Office/*Office des personnes handicapées*	34
Education/*Éducation*	1,526
Energy/*Énergie*	205
Environment/*Environnement*	2,533
Financial Institutions/*Institutions financières*	404
Government Services/*Services gouvernementaux*	2,828
Health/*Santé*	11,489
Housing/*Logement*	1,005
Industry, Trade & Technology/*Industrie, Commerce et Technologie*	481
Intergovernmental Affairs/*Affaires intergouvernementales*	64
Labour/*Travail*	1,614
Lieutenant Governor's Office/*Bureau du lieutenant-gouverneur*	4
Management Board of Cabinet/*Conseil de gestion du gouvernement*	388
Municipal Affairs/*Affaires municipales*	421
Native Affairs Office/*Office des affaires autochtones*	25
Natural Resources/*Richesses naturelles*	3,966
Northern Development & Mines/*Développement du Nord et Mines*	515

continued on next page
suite à la page suivante

Classified Service by Ministry (continued)
Employés classifiés par ministère *(suite et fin)*

	March 31, 1989 *au 31 mars 1989*
Ontario Development Corporation/*Société de développement de l'Ontario*	160
Ontario Place Corporation/*Société d'exploitation de la Place Ontario*	73
Revenue/*Revenu*	3,857
Senior Citizens Affairs Office/*Office des personnes âgées*	20
Skills Development/*Formation professionnelle*	536
Solicitor General/*Solliciteur général*	6,645
Tourism & Recreation/*Tourisme et Loisirs*	613
Transportation/*Transports*	8,642
Treasury & Economics/*Trésor et Économie*	382
Women's Issues/*Condition féminine*	58
Total/*Total*	73,711

Note 1: Provincial Auditor, Ombudsman, Legislative Assembly and the Office of the Premier are not reported as they do not employ Civil Servants.

Note 2: The OPP Uniformed Staff are included in the figures for Solicitor General and consist of 4,654 as of March 31, 1989.

Note 3: Niagara Escarpment Commission is included in Municipal Affairs.

Note 4: Citizenship & Culture is reported separately as Culture & Communications and Citizenship.

Remarque 1 : Aucun chiffre n'est donné pour les employés des bureaux du vérificateur provincial, de l'ombudsman, de l'Assemblée législative et du premier ministre car il ne s'agit pas de fonctionnaires.

Remarque 2 : Le personnel en uniforme de la Police provinciale de l'Ontario est inclus dans les chiffres du ministère du Solliciteur général et il comptait 4 654 au 31 mars 1989.

Remarque 3 : Les chiffres de la Commission de l'escarpement du Niagara sont inclus dans ceux du ministère des Affaires municipales.

Remarque 4 : Le ministère des Affaires civiques et culturelles est devenu le ministère de la Culture et des Communications, d'une part, et le ministère des Affaires civiques, d'autre part.

Classified Service by Geographic Location
Employés classifiés par situation géographique

	March 31, 1989 *au 31 mars 1989*
Eastern Ontario Planning Region ***Région de planification — est de l'Ontario***	
Frontenac/*Frontenac*	2,767
Hastings/*Hastings*	749
Lanark/*Lanark*	1,401
Leeds & Grenville/*Leeds et Grenville*	1,544
Lennox & Addington/*Lennox et Addington*	234
Ottawa-Carlton (R.M.)/*Ottawa-Carlton (municipalité régionale)*	1,458
Prescott & Russell/*Prescott et Russell*	252
Prince Edward/*Prince Edward*	471
Renfrew/*Renfrew*	400
Stormont, Dundas & Glengarry/*Stormont, Dundas et Glengarry*	479
Subtotal/*Total partiel*	9,755
Central Ontario Planning Region ***Région de planification — centre de l'Ontario***	
Brant/*Brant*	514
Dufferin/*Dufferin*	57
Durham (R.M.)/*Durham (municipalité régionale)*	2,923
Haldimand-Norfolk (R.M.)/*Haldimand-Norfolk (municipalité régionale)*	336
Haliburton/*Haliburton*	78
Halton (R.M.)/*Halton (municipalité régionale)*	1,023
Hamilton-Wentworth (R.M.)/*Hamilton-Wentworth (municipalité régionale)*	2,195
Muskoka (R.M.)/*Muskoka (municipalité régionale)*	878
Niagara (R.M.)/*Niagara (municipalité régionale)*	667
Northumberland/*Northumberland*	648
Peel (R.M.)/*Peel (municipalité régionale)*	1,347
Peterborough/*Peterborough*	644
Simcoe/*Simcoe*	3,193
Victoria/*Victoria*	256
Waterloo (R.M.)/*Waterloo (municipalité régionale)*	640
Wellington/*Wellington*	1,443
York (R.M.)/*York (municipalité régionale)*	434
Subtotal/*Total partiel*	17,276
Metropolitan Toronto ***Communauté urbaine de Toronto***	27,796
Total Central Ontario Planning Region ***Total pour la région de planification — centre de l'Ontario***	45,072

continued on next page
suite à la page suivante

Classified Service by Geographic Location (continued)
Employés classifiés par situation géographique *(suite et fin)*

	March 31, 1989 *au 31 mars 1989*
Southwestern Ontario Planning Region ***Région de planification — sud-ouest de l'Ontario***	
Bruce/*Bruce*	174
Elgin/*Elgin*	944
Essex/*Essex*	763
Grey/*Grey*	439
Huron/*Huron*	389
Kent/*Kent*	1,373
Lambton/*Lambton*	330
Middlesex/*Middlesex*	3,306
Oxford/*Oxford*	948
Perth/*Perth*	225
Subtotal/*Total partiel*	8,891
Northeastern Ontario Planning Region ***Région de planification — nord-est de l'Ontario***	
Algoma/*Algoma*	1,137
Cochrane/*Cochrane*	1,029
Manitoulin/*Manitoulin*	96
Nipissing/*Nipissing*	1,588
Parry Sound/*Parry Sound*	268
Sudbury (R.M.)/*Sudbury (municipalité régionale)*	1,365
Sudbury/*Sudbury*	186
Timiskaming/*Timiskaming*	468
Subtotal/*Total partiel*	6,137
Northwestern Ontario Planning Region ***Région de planification —nord-ouest de l'Ontario***	
Kenora/*Kenora*	963
Rainy River/*Rainy River*	225
Thunder Bay/*Thunder Bay*	2,661
Subtotal/*Total partiel*	3,849
Outside Canada ***À l'extérieur du Canada***	7
Total Enrolment/*Effectif total*	73,711

Classified Service by Age and Salary Group
Employés classifiés par groupe d'âge et tranche de salaire

Age and Salary Group / ***Groupe d'âge et tranche de salaire***	As of March 31, 1989 / *au 31 mars 1989*						
Salary/*Salaire*	Under 25 / *moins de 25 ans*	25-34 / *25-34 ans*	35-44 / *35-44 ans*	45-54 / *45-54 ans*	55-64 / *55-64 ans*	65 & over / *65 ans et plus*	Total / *Total*
Under $15,000 / *moins de 15 000 $*	57	276	194	145	107	1	780
$15,000 to 19,999 / *de 15 000 $ à 19 999 $*	49	197	230	129	82	3	690
$20,000 to 24,999 / *de 20 000 $ à 24 999 $*	998	3,708	3,259	2,277	1,849	44	12,135
$25,000 to 29,999 / *de 25 000 $ à 29 999 $*	973	5,860	6,227	3,892	2,589	37	19,578
$30,000 to 34,999 / *de 30 000 $ à 34 999 $*	459	4,126	4,301	2,605	1,512	28	13,031
$35,000 to 39,999 / *de 35 000 $ à 39 999 $*	127	2,218	3,378	2,053	1,153	27	8,956
$40,000 to 44,999 / *de 40 000 $ à 44 999 $*	29	2,066	3,107	2,080	811	12	8,105
$45,000 and Over / *45 000 $ et plus*	0	901	4,483	3,416	1,603	33	10,436
Total/*Total*	2,692	19,352	25,179	16,597	9,706	185	73,711
Percentage/*Pourcentage*	3.7	26.3	34.2	22.5	13.2	0.3	100

Appointments to and Within the Classified Service
Intégrations au personnel classifié et promotions

Month *Mois*	Within the Classified Service *Promotions*	To the Classified Service *Intégrations*	Total *Total*
1988			
April/*Avril*	1,440	646	2,086
May/*Mai*	1,216	503	1,719
June/*Juin*	1,355	646	2,001
July/*Juillet*	1,438	583	2,021
August/*Août*	886	337	1,223
September/*Septembre*	1,585	500	2,085
October/*Octobre*	1,123	426	1,549
November/*Novembre*	1,015	458	1,473
December/*Décembre*	1,342	471	1,813
1989			
January/*Janvier*	1,088	448	1,536
February/*Février*	1,283	389	1,672
March/*Mars*	1,248	499	1,747
Total/*Total*	15,019	5,906	20,925

Appointments to the Classified Service by Age and Salary Intervals
Intégrations au personnel classifié par groupe d'âge et par tranche de salaire

A. **Age Intervals** / *A. Groupe d'âge*	At Appointment / *Âge à la date de nomination*
Under 25/*moins de 25 ans*	1,269
25 to 34/*de 25 à 34 ans*	2,636
35 to 44/*de 35 à 44 ans*	1,401
45 to 54/*de 45 à 54 ans*	479
55 to 64/*de 55 à 64 ans*	121
Total/*Total*	5,906

B. **Salary Intervals** / *B. Tranche de salaire*	At Appointment / *Salaire à la date de nomination*
Under $15,000/*moins de 15 000 $*	276
$15,000 to 19,999/*de 15 000 $ à 19 999 $*	252
$20,000 to 24,999/*de 20 000 $ à 24 999 $*	2,226
$25,000 to 29,999/*de 25 000 $ à 29 999 $*	1,279
$30,000 to 34,999/*de 30 000 $ à 34 999 $*	753
$35,000 to 39,999/*de 35 000 $ à 39 999 $*	494
$40,000 to 44,999/*de 40 000 $ a 44 999 $*	310
$45,000 and Over/*45 000 $ et plus*	316
Total/*Total*	5,906

Appointments to the Classified Service by Source and Gender
Intégrations au personnel classifié par provenance et sexe

Source and Gender / ***Provenance et sexe***	Males / *Hommes*	Females / *Femmes*	Total / *Total*
New Employees/*Nouveaux employés*	1,020	1,197	2,217
Re-hires/*Employés réembauchés*	527	772	1,299
Unclassified/*Employés non classifiés*	854	1,536	2,390
Total/*Total*	2,401	3,505	5,906

Separations From the Classified Service by Age and Salary Intervals
Départs de l'effectif classifié par groupe d'âge et par tranche de salaire

A. **Age Intervals** *A. **Groupe d'âge***	At Separation *Âge à la date du départ*
Under 25/*moins de 25 ans*	353
25 to 34/*de 25 à 34 ans*	1,629
35 to 44/*de 35 à 44 ans*	1,153
45 to 54/*de 45 à 54 ans*	552
55 to 64/*de 55 à 64 ans*	1,332
65 and Over/*65 ans et plus*	630
Total/*Total*	5,649

B. **Salary Intervals** *B. **Tranche de salaire***	At Separation *Salaire à la date du départ*
Under $15,000/*moins de 15 000 $*	124
$15,000 to 19,999/*de 15 000 $ à 19 999 $*	98
$20,000 to 24,999/*de 20 000 $ à 24 999 $*	1,390
$25,000 to 29,999/*de 25 000 $ à 29 999 $*	1,395
$30,000 to 34,999/*de 30 000 $ à 34 999 $*	875
$35,000 to 39,999/*de 35 000 $ à 39 999 $*	604
$40,000 to 44,999/*de 40 000 $ à 44 999 $*	440
$45,000 and Over/*45 000 $ et plus*	723
Total/*Total*	5,649

Separations From the Classified Service by Years of Classified Service
Départs de l'effectif classifié par nombre d'années à titre d'employés classifiés

Years of Classified Service / ***Nombre d'années à titre d'employés classifiés***	At Separation / *À la date du départ*
Less than 1 Year/*Moins de 1 an*	577
Less than 2 Years/*Moins de 2 ans*	535
Less than 3 Years/*Moins de 3 ans*	439
Less than 4 Years/*Moins de 4 ans*	327
Less than 5 Years/*Moins de 5 ans*	206
Less than 6 Years/*Moins de 6 ans*	171
Less than 7 Years/*Moins de 7 ans*	197
Less than 8 Years/*Moins de 8 ans*	233
Less than 9 Years/*Moins de 9 ans*	167
Less than 10 Years/*Moins de 10 ans*	118
Less than 15 Years/*Moins de 15 ans*	695
Less than 20 Years/*Moins de 20 ans*	689
Less than 25 Years/*Moins de 25 ans*	600
Less than 30 Years/*Moins de 30 ans*	292
Less than 35 Years/*Moins de 35 ans*	331
35 Years and Over/*35 ans et plus*	72
Total/*Total*	5,649

Note: Service prior to the Appointment to Probationary Staff Date is not included in this table.

Remarque : Ce tableau ne fait pas état des années de service accomplies avant la date de nomination à titre d'employés à l'essai.

Separations From the Classified Service by Reason and Gender
Départs de l'effectif classifié par motif et sexe

Reason and Gender / ***Motif et sexe***	Males / *Hommes*	Females / *Femmes*	Total / *Total*
Retired/*Retraite*	1,274	624	1,898
Dismissed/*Congédiement*	21	9	30
Released/*Mise à pied*	26	32	58
Resigned/*Démission*	1,238	2,226	3,464
Transferred/*Transfert*	4	7	11
Death/*Décès*	128	60	188
Total/*Total*	2,691	2,958	5,649